بسم الله الرحمن الرحيم



# أثر المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن

تيسير خليل بخيت القيسي

١٩٩٥

بسم الله الرحمن الرحيم

# أثر المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن


إعداد

تيسير خليل بخيت القيسي

بكالوريس رياضيات/تربية، جامعة اليرموك ١٩٨٤


قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة
الماجستير في التربية
تخصص: مناهج وأساليب
من جامعة مؤتة

لجنة الإشراف

١- الدكتور عبدالله عباينة مشرفاً ....

٢-الدكتور أحمد بطاح عضواً ....

٣-الدكتور محمد ربابعة عضواً ....


تاريخ تقديم الرسالة: ٥/ ٧ / ١٩٩٥

تاريخ مناقشة الرسالة: ٢٤/٧/١٩٩٥م

## أعضاء لجنة المناقشة :-

١- الدكتور عبدالله عباينة ............................ رئيساً

٢- الدكتور أحمد الزغاليل ............................ عضواً

١- الدكتــور حســين بعارة ............................ عضواً

# الإهـــداء

إلى أبي وأمي حفظهمـا الله .

إلى زوجتي رفيقــة دربـــي .

إلى أبنائـــي :

إسلام، سيف الدين، بخيت، منال مع دعائي لهم بالتوفيق والعمر المديد .

إلى كل من علمني حرفاً .

إلى كل من علمته حرفـاً .

أهدي هذا العمل المتواضـــع

# شكر وثنـــاء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المعلم الأمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ، وبعد :

أتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم لي مساعدة خلال رحلتي مع كتابة هذه الرسالة من بدايتها إلى نهايتها، وأخص بالشكر الأستاذ الدكتور الفاضل عبد الله عبابنة/عميد كلية العلوم التربوية في جامعة مؤتة/المشرف على هذه الرسالة، والذي قدم لي النصح والإرشاد والتوجيه طيلة فترة عملي بها إلى أن خرجت بهذه الصورة، كذلك أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذين الفاضلين الدكتور محمد الربابعة والدكتور أحمد بطاح عضوي لجنة الإشراف لما لملاحظاتهما ونصحهما من تصويب لعملي هذا ، وكذلك أتقدم بالشكر إلى الأستاذين الفاضلين عضوي لجنة المناقشة الدكتور أحمد الزغاليل والدكتور حسين بعارة لما كان لمناقشاتهما وآرائهما من عظيم الأثر في إتمام إنجاز هذه الرسالة.

وكذلك أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل الدكتور ذياب البداينة، لما قدمه لي من خدمات جليلة في مجال استخراج نتائج الدراسة باستخدام الحاسوب، وكذلك أتقدم بالشكر إلى كل العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظات الأردن الجنوبية. لما قدموه لي من مساعدات ساهمت في إخراج هذا العمل بهذه الصورة .

والله ولي التوفيق

الباحث

# فهرس المحتوى

# فهرس الجداول

# فهرس الأشكال والملاحق

# ملخص

## أثر المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن

الطالب :- تيسير خليل بخيت القيسي إشراف :- الدكتور عبد الله عبابنة

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا عن المهنة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن، والتعرف على أثر كل من المؤهل العلمي والخبرة والجنس في درجة رضاهم على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم، وبالتحديد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١- ما مستوى رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن وعلى كل بعد من أبعاد الرضا عن المهنة؟

٢- هل يوجد أثر لكل من المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

٣- هل يوجد أثر للتفاعلات الثنائية والثلاثية بين المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٤٨ معلماً ومعلمة من معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن (١٦٩ معلماً، ١٧٩ معلمة) شكلوا حوالي ٥٢٪ من مجتمع الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس دليل وصف المهنة (Job Descriptive Index ,JDI) والذي أعده كل من سميث وكندال وهالين

(Smith, Kendall & Hulin)، وقام بتعريبه الغندور (والمشار إليه في الياسين، ١٩٩٠) واستخدمته الياسين (١٩٩٠) بعد تعديله للبيئة الأردنية، ويشتمل هذا المقياس على (٧٢) فقرة موزعة على خمسة أبعاد للرضا عن المهنة هي :-

بعد ممارسة المهنة الحالية (١٨فقرة)، وبعد الإشراف (١٨فقرة)، وبعد الراتب (٩فقرات)، وبعد فرص الترقية المتاحة (٩فقرات)، وبعد زملاء العمل (١٨فقرة).

وقد تمت الإجابة عن السؤال الأول للدراسة من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الرضا عن المهنة، وللمقياس الكلي تبعاً لمتغيرات الدراسة الثلاثة . أما السؤالان الثاني والثالث فقد تمت الإجابة عنهما من خلال تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٣)لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، وذلك لكل بعد من أبعاد المقياس على حدة. وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:-

١- كان مستوى الرضا عن المهنة لدى جميع فئات عينة الدراسة متوسطاً على بعدي ممارسة المهنة الحالية والإشراف ومتدنياً على بعدي الراتب، وفرص الترقية المتاحة .

٢- كان مستوى الرضا لدى فئات عينة الدراسة من الذكور، وذوي الخبرة أكثر من ٥سنوات، وحملة البكالوريوس متدنياً على بعد زملاء العمل بينما كان متوسطاً لدى الإناث، وذوي الخبرة ١-٥سنوات ، وحملة دبلوم كليات المجتمع، وحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس، وللعينة ككل .

٣- كان مستوى الرضا لدى غالبية فئات عينة الدراسة متدنياً على المقياس الكلي باستثناء فئة الإناث والتي أبدت رضاً متوسطاً على المقياس الكلي.

٤- وجود أثرذي دلالة إحصائية ($P<.05$) يعزى لمتغير الجنس في درجة الرضا على كل من بعدي ممارسة المهنة الحالية، والراتب ولصالح الإناث.

٥- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية (P>.05) يعزى لمتغير الخبرة في درجة الرضا على أي بعد من أبعاد الرضا عن المهنة .

٦- وجود أثر ذي دلالة إحصائية (P<.05) يعزى لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا على كل من بعدي ممارسة المهنة الحالية، وفرص الترقية المتاحة ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع .

٧- وجود أثر ذي دلالة إحصائية (P<.05) يعزى لتفاعل متغيري الجنس والخبرة في درجة الرضا على بعد الإشراف، ولصالح الذكور ذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات، والإناث ذوات الخبرة ١-٥سنوات .

# Abstract


## The Effect of Educational Qualification, Experience and Gender on the Satisfaction of Mathematics Teachers for Profession of Teaching in the Governmental Schools in the Southern Region of Jordan

**Student : Taisir Khalil Bakhit Al-Kaisi**
**Supervisor : Dr. Abdalla Ababneh**

This study aimed to determine the level of satisfaction for the profession of teaching of mathematics teachers in the governmental schools in the southern region of Jordan, and to know the effect of educational qualification, experience and gender on their satisfaction degree on each dimension of satisfaction of (JDI) for the profession of teaching. Particularly the study attempted to answer the following questions:

1- What is the level of mathematics teachers' satisfaction for profession of teaching and on each dimension of satisfaction of (JDI)?

2- Is there any significant effect for the educational qualification, experience, and gender on mathematics teachers' satisfaction for the profession of teaching on each dimension of (JDI)?

3- Is there any significant effect of dual and triple interaction among educational qualification, experience and gender on mathematics teachers' satisfaction for the profession of teaching on each dimension of satisfaction of (JDI)?

The sample of this study consisted of (348) mathematics teachers in the governmental schools in the southern region of Jordan (169 males. 179 females). The sample was 52% of the population .

To achieve the objectives of this study, the researcher used Job

Descriptive Index (JDI) which has been prepared by Smith, Kendall and Hulin, and it was then arabised by (Al-Ghandour, cited in Al-Yasin, 1990). The (JDI) has been modified by Al-Yasin (1990) to fit the Jordanian environment. (JDI) consists of (72) items dividing into the following five dimensions:- Current profession (18 items), Supervision (18 items), Salary (9 items) Promotion (9 items), Colleagues (18 items).

The first question of this study was answered by calculating the means and standard deviations for each dimension of satisfaction of (JDI), and the (JDI) as a whole according to the variables of the study, but the 2nd and 3rd questions was answered by using 3-Way ANOVA (2x2x3) of gender, experience and educational qualification on each dimension of satisfaction of (JDI) separately. The findings were as follows:-

1- The satisfaction level for the whole sample was medium on the two dimensions of current profession and supervision, but low on the two dimensions of salary and promotion .

2- The satisfaction level was low on the dimension of colleagues for the following groups: males, those who have more than 5 years experience and the B. A. holders, and medium for the following groups: females, those who have (1-5) years experience, the diploma holders, diploma post B .A. holders and the whole sample.

3- The satisfaction level for the most sample was low on the (JDI) as a whole except females who showed medium satisfaction level on it.

4- There is a significant effect ($P<.05$) contributes to the gender in the degree of satisfaction on both dimensions of current profession and salary in favour of females.

5- There is no significant effect ($P>.05$) contributes to the experi-

ence in the degree of satisfaction on each dimension of satisfaction for this profession .

6- There is a significant effect ($P<.05$) contributes to the educational qualification in the degree of satisfaction on both dimensions of current profession and promotion in favour of diploma holders.

7- There is a significant effect ($P<.05$) contributes to the interaction between gender and experience in the degree of satisfaction on the dimension of supervision in favour of males who have more than 5 years experience, and females who have (1-5) years experience.

ونجاحاً (مصطفى، ١٩٨٩)، كما ويعتبر الاخلاص للمهنة، والارتباط بها من العوامل التي تزيد من انتاجية المعلمين، وقيامهم بواجباتهم نحو مجتمعهم وطلابهم، وزملائهم (الفرحان ولطفية والخوالدة، ١٩٨٢).

ويرى لبيب (١٩٨٥) إنه بالإضافة إلى أهمية مدخلات العملية التربوية مثل المناهج، والامكانات المادية، والوسائل التعليمية، والتي تساهم في نجاح العملية التربوية، فإن للمعلم دوراً كبيراً في تنظيم تلك المدخلات وتوظيفها لتحقيق الأهداف المرجوة.

ولقد بذلت وزارة التربية والتعليم في الأردن -عبر العقدين الماضيين- جهوداً كبيرة لتحسين ظروف المعلمين من أجل رفع مستوى رضاهم عن مهنة التعليم، وزيادة دافعيتهم للعمل ، والعطاء. وكان من أبرز هذه الجهود ما ورد في قانون التربية والتعليم رقم ٣ لسنة ١٩٩٤، حيث أكدت بعض مواده على توفير الإمكانات، والوسائل اللازمة لتأمين الحياة الكريمة، والاستقرار لجميع المعلمين، وإيجاد الظروف والعوامل، والحوافز التي تساعد على توجيه جهودهم وقدراتهم على تحقيق أهداف التربية وغاياتها، بما في ذلك رفع مستواهم العلمي، والمسلكي، وإنشاء صناديق للاسكان والضمان الاجتماعي وغيرها (وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٤). وقد جاءت هذه الجهود منسجمة مع ما عبرت عنه توصيات المؤتمرالوطني الأول للتطوير التربوي الذي انعقد في عمان سنة ١٩٨٧، والتي أكدت على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأكاديمي للمعلم، وتم في هذا المجال التركيز على ضرورة إعداد المعلمين، وتدريبهم ، حيث بدأت وزارة التربية والتعليم في إعداد برامج تدريب لمختلف المعلمين لمواكبة عملية التطوير التربوي من أجل إحداث نقلة نوعية في العملية التربوية، تحقق أهدافها وتحسن مخرجاتها (وزارة التربية والتعليم، ١٩٨٨).

وقامت وزارة التربية والتعليم بتأهيل المعلمين، واعدادهم أكاديمياً ومسلكياً بالتعاون مع الجامعات الأردنية (مؤتة، والأردنية، واليرموك) بالإضافة

لكلية تأهيل المعلمين العالية سابقاً بما ينعكس ايجابياً على أدائهم وارتباطهم بمهنة التعليم، وولائهم لها. فقد بدأت الوزارة بتأهيل المعلمين من حملة دبلوم كليات المجتمع -ومازالت مستمرة- منذ عام (١٩٨٨)، إذ بلغ عدد الذين تخرجوا حتى نهاية العام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤ من مختلف كليات تأهيل المعلمين (٣٤٩٩) معلماً ومعلمة منهم (٣١١) معلماً ومعلمة في برنامج معلم مجال رياضيات، ويلتحق الآن في الجامعات الأردنية ما مجموعه (٢٠٤٨) معلماً ومعلمة منهم (٢٧٩) معلماً ومعلمة في برنامج معلم مجال رياضيات، هذا بالإضافة إلى الاعداد الأخرى في برنامجي دبلوم وماجستير التربية. (مديرية التدريب والتأهيل التربوي، ١٩٩٥).

وتعتبر الرياضيات من الموضوعات المهمة في كافة المراحل الدراسية، فهي ركن أساسي في العلوم الأخرى، وذلك لاستخداماتها الواسعة في تلك العلوم (أبو زينه، ١٩٩٠) وينجم عن ذلك أهمية الدور الملقى على عاتق معلمي الرياضيات في تحقيق الأهداف التربوية، فلم تعد وظيفة المعلم مقتصرة على إكساب التلاميذ المهارات، والمعارف، والمعلومات، بل تعدت هذا وشملت جميع جوانب التلميذ العقلية، والاجتماعية، والانفعالية، ومن هنا يجب أن نوليه كل عناية واهتمام.

وبالرغم من أهمية الرياضيات، والجهود التي تبذل من أجل تحسينها، وتطويرها إلا أن هناك شكوى تعم أوساط المهتمين بالعملية التربوية، من ضعف الطلبة في الرياضيات بشكل عام، والذي ظهر من خلال كثير من الدراسات الأردنية منها دراستي لطفية (١٩٨٢، ١٩٨٤)، ودراسات الدويري (١٩٨٠)، والحايك (١٩٨٣) وسليمان (١٩٩١)، وغيرها، وتأكد هذا الضعف مؤخراً في الدراسة التي أعدها المركز الوطني للبحث، والتطوير التربوي(١٩٩١) حول مستوى أداء الطلاب في الأردن في الدراسة الدولية للعلوم والرياضيات لعام١٩٩١، والتي أشارت نتائجها إلى تدني مستوى تحصيل الطلبة الأردنيين

في الرياضيات، حيث جاء الأردن في المرتبة الثامنة عشرة من بين الدول المشاركة في هذه الدراسة وعددها عشرون دولة، وقد تبين أن من أبرز العوامل التي أدت إلى تدني تحصيل الطلبة في الرياضيات هو أن أساليب التدريس الشائعة لا تركز على المهارات العقلية العليا.

وقد يكون من أسباب عدم تركيز أساليب التدريس الشائعة عند المعلمين على المهارات العقلية العليا ضعف الأساليب الإشرافية المتبعة، إذ تبين عدم رضا المعلمين عن الممارسات الإشرافية الفعلية للمشرفين التربويين. فلقد أشارت دراسة صالح (١٩٩٣) إلى أن درجة الممارسات الإشرافية التي يمارسها المشرفون التربويون ويدربون المعلمين عليها غير مقبولة لدى المعلمين، وبخاصة في مجالات التخطيط ، والمنهاج، وأساليب التدريس، كما أشارت دراسة الهزايمة (١٩٩٠) إلى عدم رضا المعلمين عن أساليب الإشراف المتبعة في مجالات التخطيط والمنهاج، والعلاقة مع الزملاء، والمجتمع.

وهناك أسباب أخرى للضعف في الرياضيات أشار إليها لطفية (١٩٨٢) منها تدريس الرياضيات من قبل معلمين ليسوا من ذوي التخصص في الرياضيات، ولكن من تخصصات أخرى مثل اللغة العربية، والاجتماعيات، والتربية الإسلامية، والعلوم وغيرها من التخصصات.

وتبرز هذه المشكلة بشكل واضح في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن، حيث يوجد فيها عدد لا بأس به من المعلمين، والمعلمات الذين يدرسون الرياضيات، وهم من تخصصات أخرى غير الرياضيات، إذ تقدر متوسط نسبتهم بحوالي ١٢٪ ممن يدرسون الرياضيات في هذه المدارس، ومن الصف الرابع، وحتى التاسع. (أقسام الإحصاء والتخطيط في مديريات التربية والتعليم في إقليم جنوب الأردن، ١٩٩٣) .

فإلزام المعلم بتدريس مادة أخرى غير تخصصه، وعدم توفير الظروف المناسبة التي تشعره بالاستقرار كل هذا يدفع إلى التساؤل عن مدى رضا

المعلمين عن مهنتهم، ورغبتهم في التدريس الجاد. خاصة إذا علمنا أن المعلم الذي يتصف بالدفء، والمهارة في التعامل مع طلابه، ولديه الحماس، والرغبة في مهنة التدريس له أثر كبير في زيادة تحصيل طلابه، ويتميز بكفاءة عالية داخل الصف (مقابلة، ١٩٨٨). كما أن رضا المعلم عن المهنة يرتبط ايجابياً بتحصيل الطلبة الأكاديمي، وأن المعلم الذي يمتلك مستويات عليا من الانتماء للمهنة يكون لديه طلبة يمتازون بمستويات عليا من التحصيل (Mc Dowell, 1992)، والمعلم الراضي عن مهنته والمنتمي لها يتصرف في غرفة الدرس بطريقة تختلف عن المعلم غير المنتمي لعمله، فقد يكون المعلم الراضي عن عمله ناجحاً فيه أكثر من معلمٍ آخر غير منتمٍ لعمله وغير راضٍ عنه (الطوباسي، ١٩٧٠).

بالإضافة لما سبق ، فإن محافظات وألوية إقليم جنوب الأردن تتميز بعدم استقرار الخبرات فيها، ويتمثل ذلك في كون معظم معلمي الرياضيات في هذه المحافظات، والألوية هم من ذوي الخبرات القليلة (أقل من خمس سنوات) إذ تعد هذه المحافظات والألوية من المناطق النائية، وغير الجاذبة للخبرات، فقد تراوحت نسبة الذين تقل خبراتهم عن خمس سنوات ما بين ٥٢٪-٨١٪ من مجموع معلمي الرياضيات في هذه المديريات، حيث بلغت في الكرك ٥٢.٢٪، وفي معان ٧٥.٤٪ وفي العقبة ٦٩.٤٪ وفي القصر ٨١٪ وفي المزار ٦٨.٧٪ وفي الطفيلة ٦٩٪ (أقسام الاحصاء التخطيط في مديريات التربية والتعليم في إقليم جنوب الأردن، ١٩٩٤).

وقد تعزى ظاهرة عدم استقرار الخبرات إلى أسباب مختلفة منها: عدم توفر الظروف المناسبة ، وقلة الحوافز -بمختلف أشكالها- لمعلمي الرياضيات كون معظمهم يقبل الخدمة لظروف أجبر عليها، وهي البطالة، لذا نجد أن هؤلاء المعلمين قد يكونوا غير راضين عن ظروف مهنتهم.

ولا بد من القول هنا أن لدراسة رضا المعلم عن مهنته أهمية تطبيقية مباشرة قد تساعد في رفع مستوى رضاه عن مهنته، وبالتالي تؤدي إلى زيادة

كفاءة العملية التربوية، والارتفاع بمستوى التعليم في المجتمع، ومن هذا المنطلق استمد الباحث اهتمامه بدراسة شريحة كبيرة من قطاع المعلمين، وهم القائمون على تدريس الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن، وكذلك دراسة بعض العوامل المؤثرة في رضاهم عن مهنة التعليم، وأن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر المستوى العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن.

## مفهوم الرضا عن المهنة :

لقد بذلت عدة محاولات لتحديد مفهوم الرضا عن المهنة ، فقد عرّفهُ سوبر (Super,1953) بأنه :«المدى الذي يجد فيه الفرد تعبيراً مناسباً عن قدراته وميوله، وسمات شخصيته، وقيمه، وهو كذلك طريقة الحياة التي يستطيع بها الفرد أن يلعب الدور الذي ينسجم مع نموه، وخبراته أثناء ممارسته للمهنة».

ويعرف كالدويل واوريلي (Caldwell & O'Reilly, 1982) مفهوم الرضا عن المهنة بأنه: "الأحكام الايجابية التي تعكس الاحترام الذي يحمله الفرد تجاه عمله".

ومن التعاريف الواضحة للرضا عن المهنة -والتي تركز على أهمية الفروق الفردية بين الأفراد العاملين- التعريف الذي وضعه كل من لوتنفيل وسكيرمان (Lottinville & Scherman, 1988) إذ يعتقدان أن العاملين يشعرون بالرضا عن المهنة، حين تكون مرتبطة مع القيم التي يحملونها عن المهنة، وتتوافر لديهم بيئة تساعدهم على تحقيق ذواتهم، ووجود من يدعمهم للحصول على رواتب أعلى للوصول بهم إلى احترام الذات.

ويركز جرنبيرغ (Grunberg, 1984)على الحالة الانفعالية للفرد التي يشعر بها نحو عمله فيعرف الرضا بأنه "مجموعة من ردود الفعل الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب العامل من عمله، أو يبعده عنه".

في حين يركز هنيمان وشواب وفوساس (Heneman, Schwab & Fossas, 1980) على المكاسب التي يجنيها العاملون من عملهم، ومشاعرهم تجاه العمل

فيعرفون الرضا عن المهنة "بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه عملهم، وأنه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم".

أما بروهن (Bruhn, 1989) فيشير إلى أن عدم الرضا عن العمل يرتبط بشعور الفرد بالتهديد، مما يؤدي إلى تهديد تكيفه النفسي الذي قد يؤدي بالتالي إلى ظهور أعراض سلبية، ومشاكل صحية، ويتحدد الرضا عن المهنة من خلال التوافق ما بين قيم العمل لدى الفرد وبين ناتج العمل.

من خلال التعاريف السابقة للرضا عن المهنة نجد أن الرضا عن المهنة يعبر عن مشاعر العاملين نحو أعمالهم، وأن هذه المشاعر تعتمد على ادراك الفرد لما تحققه له المهنة من حاجات ورغبات وعلى ادراكه لما يجب أن تقدمه هذه المهنة له من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد ، وعناصر أخرى تتعلق بالتنظيم وإجراءاته، وعوامل تتعلق ببيئة العمل ومحيطه.



## العوامل المؤثرة في الرضا عن المهنة :

بالرغم من أن الرضا عن المهنة يتكون من عدد كبير من الميول المفضلة لدى كل فرد،فإن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها رضا العاملين ضرورياً، وهذه المجالات هي في حقيقتها عوامل الرضا عن المهنة.

تعد نظرية هيرزبيرغ (Herzberg, 1962) من النظريات التي فسرت الرضا عن العمل عن طريق تحديد نوعين من العوامل تؤثر فيه، حيث يرى هيرزبيرغ أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل رضا داخلية، وحصرها في : إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وفرص الترقي، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الثانية من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل وأطلق عليها عوامل رضا خارجية، وقد حصرها في :

وشعور المعلم بالانجاز في مهنته، ومدى استثمار المعلم لقدراته ومدى مشاركته في القرارات المتعلقة بمهنته وتنفيذها.

٢- عوامل مرتبطة بظروف المهنة وامتيازاتها:-

وتتمثل في الراتب، والحوافز المادية الأخرى، والتدريب أثناء الخدمة، والشعور بالأمن، والاستقرار، وفرص الترقية المتاحة، والعلاقات مع الآخرين (الزملاء، والرؤساء، والتلاميذ، وأولياء الأمور..) وكفاءة المدير وديمقراطية العمل.

٣- عوامل مرتبطة بسياسات المهنة :-

وتشمل مسؤوليات العمل ومتطلباته، وظروف العمل من تجهيزات، ومناهج وإشراف تربوي، وإدارة مدرسية.

٤- عوامل متعلقة بالمعلم نفسه:-

وتشمل شخصية المعلم، ودرجة استقراره في حياته العائلية والاجتماعية، والعمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في التدريس، وأهمية العمل بالنسبة إليه.

ويضيف أحمد (١٩٩١) عاملاً خامساً يؤثر في درجة رضا المعلم عن مهنة التعليم وهو حجم العمل، حيث أشار إلى أن هذا العامل مؤثر قوي على رضا المعلمين عن المهنة، والذي يتمثل في ازدياد الحصص الأسبوعية، وكبر حجم الصف (كثافةالتلاميذ)، وتكليف المعلم بأعباء إضافية تدريسية وغير تدريسية، وتكليفه بتدريس مواد دراسية في غير تخصصه الدراسي.

من خلال ما سبق نجد أن العاملين في المهن المختلفة تؤثر في رضاهم عن مهنهم عوامل مختلفة منها الأجر، وفرص الترقية، والإشراف المباشر والإدارة وظروف المهنة، وهذه تعد عوامل رضا خارجية، وأما عوامل الرضا الداخلية فهي الاحساس بالانجاز، وحب العمل، والاحساس بالمسؤولية والقدرات الذاتية عند العامل ، في حين أن المعلمين يتميزون بوجود عوامل أخرى تؤثر في رضاهم عن

مهنة التعليم منها عوامل مرتبطة بالمهنة ذاتها، وتتمثل بالمكانة الاجتماعية للمهنة، وأخرى تتعلق بالظروف المحيطة بالمهنة، والتي تتمثل في العلاقة مع التلاميذ، وأولياء الأمور، وعوامل مرتبطة بمهنة التعليم منها التجهيزات، المناهج، والإشراف التربوي، والإدارة المدرسية، وعوامل متعلقة بالمعلم نفسه وتتمثل في جنسه وسنوات الخبرة لديه، ومؤهله العلمي، وشخصيته، وأخيراً يتأثر رضا المعلم عن مهنة التعليم بحجم العمل وأعبائه على أن هذه العوامل لها أهمية كبرى في نجاح أو فشل المعلم في مهنته، وفي تحقيق الأهداف التي تسعى وزارة التربية والتعليم في الأردن الوصول إليها.

وترى الياسين (١٩٩٠) إن رضا الفرد عن مهنته ضروري لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، فنجاح الفرد في عمله يتناسب طردياً مع شدة ارتباطه به، وولائه له، وما يوفرهالعمل من اشباع لحاجاته، ودوافعه، وتوظيف لقدراته، فإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاج للإعداد المتخصص والتدريب والخبرة، فأنها أيضاً دليل على احساس الفرد بالرضا عن عمله، ولن تستطيع المدرسة أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملون فيها راضين عن عملهم، ومقتنعين به.

## مشكلة الدراسة وأهدافها :

تنبع مشكلة الدراسة من كونها تتناول رضا معلمي الرياضيات نحو مهنة التعليم في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن ، وخاصة ونحن في ظل عملية التطوير التربوي، والتي يعتقد القائمون على العملية التربوية في الأردن بأن ما تم انجازه ، وبخاصة في مجال إعداد وتأهيل المعلمين لابد وأن ينعكس إيجابياً على رضا المعلمين عن مهنتهم، واقتراح التوصيات الضرورية التي يمكن أن تحسن من واقع المعلم، وتجعله أكثر حماساً للتدريس، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى رفع سوية الطلبة في الرياضيات.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر كل من المؤهل العلمي، والخبرة، والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، وكذلك تحديد مستوى الرضا عن المهنة المتوافر لديهم، وبالتحديد تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١- ما مستوى رضا معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، وعلى كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم وعلى المقياس الكلي للرضا عن المهنة؟.

٢- هل يوجد أثر لكل من المؤهل العلمي، والخبرة، والجنس كلاً على حده على مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha$=٠.٠٥) في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟.

٣- هل يوجد أثر للتفاعلات الثنائية، والثلاثية بين المؤهل العلمي والخبرة، والجنس على مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha$=٠.٠٥) في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟.

## أهمية الدراسة :

من خلال مراجعة الباحث للأدب التربوي وجد عدم اهتمام من قبل الباحثين بدراسة رضا معلمي الرياضيات في الأردن عن مهنة التعليم، ومن ضمنهم معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم الجنوب وكان مجال اهتمام الباحثين منصباً إما على العاملين في جهاز التربية والتعليم بشكل عام أو على معلمي مواد دراسية أخرى غير الرياضيات، من هنا تنبع أهميةالدراسة لكونها تتناول شريحة كبيرة من المعلمين، وهم القائمون على تدريس الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم الجنوب، وكذلك لأهمية موضوع

الرياضيات في العلوم الأخرى، ولكون المنطقة التي تجرى فيها هذه الدراسة تعد من المناطق النائية وغير الجاذبة للخبرات التربوية. ومن خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة حول موضوع الرضا عن مهنة التعليم وجد تضارباً في نتائجها في أثر المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة، وهي: المؤهل العلمي، والخبرة والجنس، بينما وجد اتفاق غالبية الدراسات في متغيرات أخرى مثل: الحالة الاجتماعية، والعمر، والمنطقة الجغرافية...، وغيرها، مما يؤكد أهمية المتغيرات الثلاث التي تضمنتها هذه الدراسة.

كما يؤمل من هذه الدراسة الاسهام في الكشف عن مستوى الرضا نحو مهنة التعليم عند معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم الجنوب، مما يساعد القائمين على العملية التربوية. إما الاستمرار بتنفيذ كافة الإجراءات المتعلقة بالمعلم من تدريب وتأهيل أو وضع الخطط الكفيلة والعملية لتهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على استقرار الخبرات التربوية، وزيادة رضا معلمي الرياضيات نحو مهنتهم في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن.

## التعريفات الإجرائية :

**المؤهل العلمي:-**

وهو الدرجة العلمية التي حصل عليها المعلم، وهو في هذه الدراسة على ثلاثة مستويات وهي:- البكالوريوس، ودبلوم كليات المجتمع، ودبلوم التربية بعد البكالوريوس.

**الخبــــرة:-**

وهي عدد السنوات الفعلية التي قضاها المعلم في الخدمة في مجال التدريس، وتحسب من تاريخ تعيينه في ملاك وزارة التربية والتعليم، وحتى نهاية العام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤، وهي على مستويين (١-٥) سنوات، وأكثر من (٥) سنوات.

**معلمو الرياضيات :-**

وهم المعلمون الذين يدرسون مبحث الرياضيات للصفوف من الرابع الأساسي وحتى الصف الثاني الثانوي في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات : الكرك والطفيلة ومعان والعقبة ولوائي القصر والمزار الجنوبي.

**المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن :-**

وهي المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات الكرك والطفيلة، ومعان، والعقبة، ولوائي القصر والمزار الجنوبي.

**الرضا عن مهنة التعليم :-**

وهو الأحكام الايجابية التي تعكس شعور المعلم نحو عمله، كما تعكسه درجته الكلية على مقياس الرضا عن المهنة المستخدم في هذه الدراسة.

## محددات الدراسة :

١- تقتصر هذه الدراسة على معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم الجنوب، مما يتطلب الحذر عند تعميم نتائجها على المحافظات الأخرى في الأردن كون الظروف التدريسية والحياتية تختلف من محافظات لأخرى.

٢- تتوقف نتائج هذه الدراسة وإمكانية تعميمها، على دقة معلمي الرياضيات وموضوعيتهم في الإجابة عن فقرات الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة

لم يحظَ موضوع الرضا عن المهنة لدى معلمي الرياضيات في البلاد العربية بشكل عام والأردن بشكل خاص باهتمام الباحثين، إذ انصب اهتمامهم على دراسة الرضا عن المهنة لدى المعلمين من تخصصات أخرى غير الرياضيات أو لدى معلمي مراحل تعليمية كاملة كالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية، أو لأفراد عاملين في جهاز التربية والتعليم كالمديرين، والمشرفين، والمرشدين... وغيرهم.

ولغايات هذه الدراسة قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة والمتعلقة بالرضا عن المهنة إلى الأقسام الثلاثة التالية:-

١- الرضا عن المهنة لدى معلمي مواد دراسية محددة كالعلوم، والرياضيات والتربيةالمهنية ونحوها.

٢- الرضا عن المهنة لدى معلمي كل مرحلة من المراحل الدراسية الثلاث (الابتدائية والإعدادية، والثانوية) بغض النظر عن المادة التي يدرسونها.

٣- الرضا عن المهنة لدى الأفراد العاملين في جهاز التربية والتعليم، كالمديرين والمشرفين التربويين، والمرشدين وغيرهم.

**أولاً:- الرضا عن المهنة لدى معلمي مواد دراسية محددة :**

قامت الأنصاري (١٩٧٨) بدراسة هدفت إلى قياس الرضا العام عن العمل بين مدرسي العلوم للمرحلة الإعدادية بمحافظة الاسكندرية وتكونت عينة الدراسة من (١٨٠) مدرساً ومدرسة، تراوحت مدة خدمتهم من ٣-٢٢ سنة، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن نسبة المدرسين الذين درجة رضاهم متدنية بلغت ٥٥٪ من عينة الدراسة، في حين بينت الدراسة أن المدرسات كن أكثر رضا

عن المهنة من المدرسين، وأظهرت الدراسة أن المدرسين والمدرسات الحاصلين على مؤهل تربوي بالإضافة للمؤهل الجامعي كانت درجة الرضا لديهم أكثر من غير الحاصلين على المؤهل التربوي، وكذلك أشارت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا والخبرة.

وفي دراسة ظاظا (١٩٩٢) والتي هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن تكونت عينة الدراسة من (٣١٨) معلماً ومعلمة، من مختلف مديريات التربية والتعليم في الأردن للعام الدراسي ١٩٩١ /١٩٩٢م طبق عليهم استبانة مكونة من (٨١) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد هي: طبيعة العمل، والإشراف، والراتب، وزملاء العمل، والإدارة المدرسية، وأولياء الأمور والتلاميذ والنمو المهني، وقد أظهرت هذه الدراسة النتائج التالية:-

١- أن درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين على الأبعاد مجتمعة كانت متوسطة حيث بلغ متوسط النسبة (٦٢.٧٪) من الدرجة الكلية على المقياس المستخدم.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي تعزى للجنس أو المؤهل العلمي.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي تعزى للخبرة ولصالح الخبرة الأطول (١٠ سنوات فأكثر).

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا تعزى للجنس على أبعاد الاشراف والزملاء والتلاميذ، ولصالح المعلمين.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا عن الأبعاد التالية: طبيعة العمل، والراتب، والإدارة وأولياء الأمور والنمو المهني.

٦- وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد الاشراف، وزملاء العمل، والتلاميذ،والنمو المهني، ولصالح الفئة الأكثر خبرة (١٠

سنوات فاكثر).

٧- وجود فروق ذات دلالة احصائية -تعزى للمؤهل العلمي- في درجة الرضا على الأبعاد التالية:

طبيعة العمل، والراتب، والإدارة، وأولياء الأمور، والتلاميذ، ولصالح المؤهل الأعلى (بكالوريوس+ دبلوم تربية).

وقد أجرى أحمد (١٩٩١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات، وعلاقته بكل من تأهيلهم وخبرتهم التدريسية على عينة مكونة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة (١٠٠ معلم و١٠٠ معلمة) من معلمي ومعلمات الرياضيات بمدارس مدينة الدوحة بدولة قطر خلال العام الدراسي ٩٠/٩١، ويمثلون (٤٠٪) من مجتمع الدراسة، وقد طبق عليهم استبانة مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد هي:- الراتب، وفرص الترقية، والاشراف، والمكانة الاجتماعية للمهنة، والإدارة المدرسية، والعلاقة بزملاء العمل، والعلاقة مع التلاميذ، وظروف العمل نفسه، وقد دلت نتائج الدراسة على ما يلي:-

١- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي تعزى للجنس ولصالح الإناث.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي لدى المعلمين الحاصلين على مؤهل جامعي وبين نظرائهم من الحاصلين على مؤهل علمي أقل من الجامعي.

٣- يختلف الرضا الوظيفي باختلاف مدة الخبرة التدريسية، وذلك لصالح الخبرة التدريسية الطويلة (١٠ سنوات فأكثر)، ثم لذوي الخبرة التدريسية المتوسطة (٦-١٠سنوات)، وأخيراً كان أقلهم رضا ذوي الخبرة التدريسية الأقل من (٦) سنوات.

وفي دراسة قامت بها الذوادي (١٩٩١) هدفت إلى استقصاء أثر بعض العوامل في مستوى رضا معلمي العلوم عن مهنة التعليم في دولة البحرين. تكونت عينة الدراسة من (١٨٠) معلماً ومعلمة شكلوا (٥٠٪) من معلمي العلوم في مدارس دولة البحرين، طبقت عليهم استبانة مكونة من (٧٧) فقرة توزعت على أحد عشر مجالاً من مجالات الرضا عن المهنة هي: الإدارة، والإشراف، والرضا العام، والظروف المادية للعمل، والحوافز المادية، ومتطلبات العمل، والعلاقة بأولياء الأمور، والعلاقة بالناس المحيطين، والتطور والنمو الذاتي المتاح، والاعتزاز بالعمل، والأهلية للعمل، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:-

١- عبر المعلمون عن الرضا في مجالات متطلبات العمل، والعلاقة بالناس المحيطين، والرضا العام، والأهلية للعمل، والإدارة، فيما قلت نسبة الراضين عن المجالات التالية:أولياء الأمور، والحوافز المادية، والاعتزاز بالعمل.

٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الكلي تعزى للجنس ولصالح الإناث.

٣- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة التدريسية وبين مستوى الرضا عن المهنة على أي بعد من الأبعاد الأحد عشر.

٤- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي وبين مستوى الرضا عن المهنة على أي بعد من الأبعاد الأحد عشر.

٥- جنس المعلم فسّر ما بين (٣٪-٩٪) من التباين في درجات الرضا عن المهنة على مختلف الأبعاد الأحد عشر، ولم تكن دالة احصائياً إلا على بعدين هما: الرضا عن الإدارة، والحوافز المادية.

وأجرى عليمات (١٩٩٤) دراسة هدفت إلى قياس الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، على عينة مكونة من (٢٢٣٣) معلماً

ومعلمة بنسبة (٦٦٪) من مجتمع الدراسة، طبق عليهم استبانة مكونة من ٤٥ فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي: ظروف العمل، والراتب، والحوافز المادية، والعلاقة مع الزملاء، والإدارة المباشرة، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:-

١- عدم وجود أثر ذي دلالة احصائية في جميع أبعاد الرضا عن العمل تعزى للجنس.

٢- وجود أثر ذي دلالة احصائية في درجات الرضا عن العمل في بعد الحوافز المادية تعزى للخبرة، ولصالح الفئة ذات الخبرة القليلة (أقل من ٥ سنوات).

٣- عدم وجود أثر ذي دلالة احصائية في درجات الرضا عن العمل تعزى للخبرة في أبعاد : ظروف العمل، والراتب، والعلاقات مع الزملاء والإدارة.

٤- وجود أثر ذي دلالة احصائية يعزى للمؤهل العلمي في أبعاد ظروف العمل والراتب والعلاقة مع الزملاء، والحوافز المادية، ولصالح المعلمين الذين يحملون مؤهلاً جامعياً.

٥- عدم وجود أثر ذي دلالة احصائية يعزى للمؤهل العلمي في مجال الإدارة.

وفي دراسة شانج (Shang,1991) والتي هدفت إلى استقصاء أثر بعض المتغيرات في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٩٨) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في ولاية مسيسيبي في الولايات المتحدة طبق عليهم استبانة منيسوتا للرضا الوظيفي، وقد دلت نتائج الدراسة أن المتغيرات التالية:- جنس المعلم، وسنوات الخبرة التدريسية لديه، والمؤهل العلمي الذي يحمله، وعمره، وعرقه، والتسهيلات المدرسية المتوفرة كانت ذات دلالة احصائية في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة إذ شرحت مجتمعة (٦٢٪) من التباين في درجات المعلمين على استبانة الرضا

الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة.

نلاحظ مما سبق أن الدراسات السابقة والمتعلقة برضا معلمي مواد محددة عن مهنة التعليم تشير إلى أن هناك عدة عناصر تدخل في تكوين الرضا عن المهنة مثل العلاقة بزملاء العمل، والاشراف والإدارة... وغيرها وأن هناك ثلاثة متغيرات رئيسة تؤثر في درجة الرضا عن المهنة وهي الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. إضافة إلى متغيرات أخرى وردت في دراسة شانج (Shang, 1991) مثل العمر والعرق والتسهيلات المدرسية... وقد اتفقت بعض الدراسات في نتائجها واختلفت في بعضها الآخر، فقد اتفقت دراسات كل من الأنصاري (١٩٧٨) وأحمد (١٩٩١)، والذوادي (١٩٩١) في أن المعلمات كن أكثر رضا عن مهنة التعليم من المعلمين، فيما أشارت دراستا ظاظا (١٩٩٢)، وعليمات (١٩٩٤)، إلى عدم وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الرضا عن المهنة.

وفي مجال الخبرة اتفقت دراسات كل من ظاظا (١٩٩٢)، وأحمد (١٩٩١)، في أن المعلمين الأكثر خبرة (١٠سنوات فأكثر) كانوا أكثر رضا عن مهنة التعليم من نظرائهم الأقل خبرة، في حين أشارت دراستا الأنصاري (١٩٧٨)، والذوادي (١٩٩١) إلى عدم وجود أثر للخبرة في الرضا عن المهنة. أما دراسة عليمات (١٩٩٤) فقد أشارت على أن المعلمين الأقل خبرة كانوا أكثر رضا عن مهنة التعليم في مجال الحوافز المادية.

أما في مجال المؤهل العلمي فقد أشارت دراسات كل من الأنصاري (١٩٧٨) ، وعليمات (١٩٩٤)، وأحمد (١٩٩١) إلى وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا عن المهنة ولصالح المؤهل الأعلى، في حين أشارت دراستا ظاظا (١٩٩٢)، والذوادي (١٩٩١) إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا عن المهنة.

وقد يُعزى الاختلاف بين نتائج هذه المجموعة من الدراسات إلى طبيعة التخصصات. فقد أجري بعضها لمعلمي التربية الرياضية (ظاظا، ١٩٩٢)

والتربية المهنية (عليمات، ١٩٩٤)، وبعضها الآخر لمعلمي العلوم (الذوادي، ١٩٩١) والرياضيات (أحمد، ١٩٩١) .

**ثانياً:- الرضا عن المهنة لدى معلمي المراحل الدراسية الثلاث (الإبتدائية، والإعدادية، والثانوية):**

في دراسة قام بها الفرحان وزميلاه (١٩٨٢) هدفت إلى قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التعليم وولائهم لها. تكونت عينة الدراسة من (٥٢٦٠) معلماً ومعلمة، منهم (٢٦٤٥) معلماً و(٢٦١٥) معلمة، طبقت عليهم استبانة مكونة من (٤٥) فقرة توزعت على أربعة أبعاد هي:- ارتباط المعلمين بمهنة التعليم، ومدى قيام المعلم بواجباته المهنية نحو مجتمعه، ونحو طلابه، ونحو زملائه، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ارتباط المعلمين وارتباط المعلمات بمهنة التعليم، ولصالح المعلمات.

٢- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمؤهل العلمي في ارتباط المعلمين والمعلمات بمهنة التعليم.

٣- يزداد ارتباط المعلمين والمعلمات بمهنة التعليم بازدياد سنوات الخبرة.

وقد أجرى الباحثان ناصر، ومحمود (١٩٨٤) دراسة هدفت إلى قياس مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الإبتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية. تكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) معلماً ومعلمة طبق عليهم استبانة مكونة من (٧٤) فقرة توزعت على ثمانية أبعاد فرعية هي:- طبيعة العمل، والإدارة المدرسية، والاشراف، والعلاقة بزملاء العمل، والمناهج المدرسية، والعلاقة مع التلاميذ، والإدارة التعليمية، وأولياء الأمور، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:-

١- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي تعزى للجنس ولصالح الإناث.

٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي الكلي تعزى للخبرة التدريسية ولصالح الخبرة الطويلة (أكثر من خمس سنوات).

٣- وجود أثر مشترك للتفاعل بين الجنس والحالة الاجتماعية في درجة الرضا عن المهنة ولصالح المعلمات المتزوجات، ولم تظهر الدراسة أي أثر للتفاعل بين الجنس والخبرة، أو بين الجنس والحالة الاجتماعية والخبرة في درجة الرضا عن المهنة.

كما أجرى مصطفى (١٩٨٩) دراسة هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، تكونت عينة الدراسة من (٤٣٠) معلماً ومعلمة منهم (٢٠٠) معلماً و (٢٣٠) معلمة، طبق عليهم استبانة مكونة من (٤٨) فقرة موزعة على تسعة مجالات هي:- طبيعة المهنة، والراتب، والحوافز المادية، والظروف المرتبطة بالمهنة، والإدارة المدرسية، والإشراف ، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع التلاميذ، والمعلم نفسه، والظروف الفيزيقية للعمل، وقد أشارت الدراسة إلى النتائج التالية:-

١- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس بين درجات رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم.

٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا عن المهنة بين المعلمين والمعلمات من حملة المؤهل الجامعي ونظرائهم من حملة المؤهل الأقل من الجامعي، ولصالح الحاصلين على مؤهل أقل من الجامعي.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لسنوات الخبرة بين درجات رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم ولصالح الفئة الأكثر خبرة في مجال التدريس.

٤- وجود أثر ذو دلالة احصائية للتفاعل بين متغيري الجنس والخبرة على درجة رضا أفراد العينة عن مهنة التعليم، ولصالح الإناث ذوات الخبرة الأكثر أكثر من (٥) سنوات .

وفي دراسة أجراها مارك ودينيس (Mark & Dennes, 1985) بجامعة (يل) بالولايات المتحدة للتعرف على مصادر القلق، وعدم الرضا بين معلمي المدارس الثانوية ذوي الخبرة (٥-١٥)سنة، فقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٢) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم مصادر عدم الرضا عن المهنة هي قلة الأجور، والمكانة الاجتماعية للمهنة، وأما مشكلات الطلبة فلم تكن ذات علاقة بعدم الرضا عن المهنة، وفيما يتعلق بالخبرة والجنس فقد أشار الباحثان إلى أن هناك ضرورة لإجراء المزيد من الدراسات تتعلق بهذه العوامل، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعملين.

كما قامت بيرمنجهام (Birmingham, 1984) بدراسة الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (٤١٧) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في منيسوتا من صف الروضة وحتى الصف الثاني عشر، واستخدمت الباحثة استبانة منيسوتا للرضا الوظيفي، وقد دلت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للرضا كان منخفضاً حيث وجدت أن (٥٨٪) منهم غير راضين عن عملهم، بينما كان هناك (٣٣٪) منهم راضين، و (٩٪) كان مستوى رضاهم عالياً، وبينت الدراسة أن المعلمين أكثر رضاً بالمعززات الداخلية مثل: الخلق، والابداع، واستخدام القدرات، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل : التقدم والترقي، والراتب، وسياسية المؤسسة، والتقدير... كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الإناث كن أكثر رضا من الذكور.

أما دراسة الشيخ، و سلامة (١٩٨٢) والتي استقصت بعض العوامل المؤثرة في الرضا المهني للمعلمين في دولة قطر، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة الاختيار العشوائي الطبقي، وطبق عليهم

استبانة مكونة من (٦٤) فقرة من نوع ليكرت فقد أشارت نتائجها إلى ما يلي:-

١- أن (٧٤٪) من أفراد العينة راضون عن المهنة، ولم توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا عن المهنة تعزى للجنس.

٢- أن (٧٧٪) من المعلمين والمعلمات عبرت عن رضاها في مجال الإدارة المدرسية.

٣- ظهور أتجاه سلبي لدى أفراد عينة الدراسة نحو فرص الترقية، والأجور، والمكافآت المادية وظروف العمل والمركز الأدبي للمهنة.

٤- أن رضا (٧٠٪) من أفراد عينة الدراسة كان ايجابياً نحو العلاقات مع الزملاء والطلبة ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنس في هذين المجالين.

٥- أظهرت الدراسة أن من أهم الأسباب التي تجعل المعلم راضياً عن عمله هي:المركز الاجتماعي للمهنة، وشعور المعلمين أن المهنة تسهم في تقدم المجتمع، فالدخل المادي للمهنة، ثم العلاقات مع الرؤساء والزملاء.

٦- أما فيما يتعلق بالمشكلات التي يعاني منها المعلمون والمعلمات، والتي قد تكون سبباً في عدم رضا البعض عن المهنة فقد كانت تتمثل في التعب والاجهاد في العمل، والملل والرتابة، والكآبة، والشعور بالقلق وعدم الاستقرار، وقلة الأجور والحوافز المادية.

وهكذا فقد اتفقت دراسات الفرحان وزميليه (١٩٨٢)، وناصر ومحمود (١٩٨٤)، وبيرمنجهام (Birmingham, 1984) والشيخ وسلامة (١٩٨٢) في أن المعلمات كن أكثر رضا عن المعلمين، بينما أشارت دراسة مصطفى (١٩٨٩) إلى عدم وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الرضا عن المهنة.

وفي مجال الخبرة فقد اتفقت دراسات كل من الفرحان وزميليه (١٩٨٢)، وناصر ومحمود (١٩٨٤)، ومصطفى (١٩٨٩)، في أن الرضا عن المهنة يزداد بزيادة سنوات الخبرة التدريسية.

أما نتائج دراسة الفرحان وزميليه (١٩٨٢)، فقد أشارت إلى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي في درجة الرضا عن المهنة، في حين أشارت دراسة مصطفى (١٩٨٩) إلى وجود أثر للمؤهل العلمي في درجة الرضا عن المهنة ولصالح المؤهل الأقل من جامعي، وربما يعزى هذا الاختلاف إلى طبيعة مجتمع الدراسة، فدراسة الفرحان وزميليه (١٩٨٢) أجريت في البيئة الأردنية، بينما أجريت دراسة مصطفى (١٩٨٩) في الإمارات العربية المتحدة.

**ثالثاً:-الرضا عن المهنة لدى العاملين في جهاز التربية والتعليم بشكل عام:-**

في دراسة قامت بها الياسين(١٩٩٠) هدفت إلى تحديد درجة الرضا عن المهنة لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٤) مديراً ومديرة من مديري المدارس الثانوية في منطقة عمان الكبرى طبقت عليهم استبانة دليل وصف المهنة والمكونة من (٧٢) فقرة غطت خمسة أبعاد للرضا عن المهنة وهي:- العمل نفسه، والراتب، وفرص الترقية المتاحة، والاشراف، وزملاء العمل. وقد دلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:-

١- درجة الرضا العام لدى أفراد العينة كان متوسطاً.

٢- إن أفراد العينة يتصفون بدرجة منخفضة من الرضا بالنسبة لبعدي الراتب وفرص الترقية المتاحة، وبدرجة متوسطة من الرضا بالنسبة لأبعاد ممارسة المهنة الحالية، والإشراف، وزملاء العمل.

٣- أشارت الدراسة إلى أن الذكور أبدوا درجة أعلى من الرضا من الإناث على بعد ممارسة المهنة الحالية.

وفي دراسة أجراها أبوهنطش (١٩٨٩)، هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع الأردنية، استخدم لها استبيان مكون من (٥٢) فقرة توزعت على تسعة أبعاد هي:- سياسة الإدارة، والزملاء، والراتب، وفرص

الترقية، ومزايا العمل، وانجاز العمل، والمكانة الاجتماعية للمهنة، ومسؤوليات العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠٤) أفراد، وأهم ما دلت عليه نتائج هذه الدراسة ما يلي:-

١- كانت نسبة الذكور الراضين عن العمل (٧٢٪) وهي أقل من نسبة الإناث والتي بلغت (٧٥٪) من مجموع الإناث في هذه العينة.

٢- أعلى نسبة للراضين عن عملهم هم من حملة التوجيهي (٧٨٪) وأقلهم رضا هم من حملة الدكتوراة (٦٧٪).

٣- تبين أن أقل درجة رضا لدى العاملين كانت على بعد الراتب، إذ بلغت نسبة الراضين عن هذا البعد (٦٠٪) وأن أكثرهم عدم رضا عن هذا البعد هم حاملوا درجة الدكتوراة.

٤- أنه كلما زاد العمر والخبرة زاد الرضا الوظيفي.

كما أجرت الفار (١٩٨٦) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (٧٨) مرشداً ومرشدة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الباحثة مقياساً للرضا الوظيفي مكون من (٨٠) فقرة توزعت على عشرة أبعاد هي:- الإدارة، والإشراف، والرضا العام، وظروف العمل، والحوافز المادية، وواجب العمل، ومتطلبات العمل، والنمو والتطور الذاتي، والاعتزاز بالمدرسة، والشعور بالانجاز، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:-

١- أن أفراد العينة كانوا اجمالاً راضين عن عملهم في مختلف أبعاد الرضا الوظيفي.

٢- أن ما لا يقل عن (٩٠٪) من أفراد العينة كانوا راضين عن الأبعاد المتعلقة بالإدارة، ومتطلبات الوظيفة، والإشراف، والرضا العام، وواجبات العمل، والشعور بالانجاز.

٣- أن ما يزيد عن ثلثي أفراد العينة كانوا راضين عن عملهم في أبعاد الاعتزاز بالمدرسة، والحوافز المادية، وظروف العمل.

٤- إن نسبة الراضين عن العمل لم تقل عن النصف الأعلى بعد واحد هو بعد النمو والتطور والذاتي.

وفي دراسة للعمري (١٩٩١) والتي هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن، فقد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) مشرفاً تربوياً يعملون في ثماني مديريات للتربية والتعليم تابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، واستخدم الباحث دليل وصف المهنة المكون من (٧٢) فقرة غطت ستة أبعاد للرضا عن المهنة وهي:- ممارسة المهنة الحالية، والراتب، وفرص الترقية المتاحة، والإشراف، وزملاء العمل، والمعلمون، وقد أظهرت هذه الدراسة النتائج التالية:-

١- كانت مستويات الرضا عند غالبية أفراد العينة عالية على أبعاد طبيعة العمل، والزملاء، والإشراف، ومتدنية على بعدي الراتب وفرص الترقية.

٢- عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين كل من المؤهل العلمي والخبرة ومجال الإشراف وبين الأبعاد التالية: الراتب، وطبيعة العمل، والإشراف.

٣- لقد كانت معاملات الارتباط دالة احصائياً بين كل من الرضا عن الزملاء والمؤهل العلمي، والرضا عن المعلمين وحقل الإشراف، والرضا عن التقدم والترقية والخبرة، والرضا عن التقدم والترقية والدخل الإضافي.

٤- لقد ساهم المؤهل العلمي في شرح (٠,٠٥) من التباين في درجات الرضا عن الزملاء، كما ساهمت الخبرة في شرح (٠,١١) من التباين في درجات الرضا عن بعد التقدم وفرص الترقية، وجميع هذه القيم دالة احصائياً.

وفي دراسة لانجفورد (Langford,1987)، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية، والرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من

(٢١٢) معلماً ومعلمة من معلمي الأقسام الداخلية في مدارس الادفنتست، وقد استخدم الباحث مقياسين لهذه الدراسة هما مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي، ومقياس ضغوط المهنة، وقد أشارت الدراسة إلى النتائج التالية:-

١- أن (٥٠٪) من أفراد العينة كانوا راضين عن عملهم، وأن أكثر المجالات رضا كان الحرية في العمل، بينما توفر الوقت الكافي لانجاز العمل كان أكثرها اسهاماً في عدم الرضا.

٢- لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سنوات الخبرة وبين الرضا الوظيفي.

٣- أن مستوى الضغوط عند الذكور كان (٤٠٪) وعند الإناث (٤٣٪) من الدرجة الكلية على مقياس الضغوط.

٤- وجود علاقة عكسية بين الضغوط وبين الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قامت بها القطب (١٩٩٢) بعنوان "مدى ارتباط الرضا المهني للمرشد التربوي بسماته الشخصية" تكونت عينة الدراسة من (٨٦) مرشداً ومرشدة من ثماني مديريات للتربية والتعليم في محافظة إربد للعام الدراسي ٩٢/٩١ طبق عليهم استبانة لقياس الرضا الوظيفي مكونة من (٥٢) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: مسؤوليات العمل وواجباته، والعلاقة مع الزملاء، والنمو والتطور الذاتي، والمكانة والاعتراف بالدور، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي:-

١- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة رضا المرشدين التربويين عن مهنتهم تعزى للجنس.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة رضا المرشدين التربويين عن مهنتهم تعزى للخبرة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة رضا المرشدين التربويين عن مهنتهم تعزى للمؤهل العلمي .

وفي دراسة حديثة قام بها أبو العسل (١٩٩٣) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي واستقصاء أثر بعض المتغيرات في درجات الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، تكونت عينة الدراسة من (٤٢٤) موظف طبق الباحث عليهم استبانة للرضا الوظيفي من اعداده تكونت من (٦٩) فقرة موزعة على ثمانية مجالات هي: سياسة الإدارة، والعلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، وظروف العمل وطبيعته، والراتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، الأمن الوظيفي، والعلاقة مع المراجعين، وقد دلت نتائج هذه الدراسة على ما يلي:-

١- أن درجة رضا الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم درجة مقبولة وكان أعلاها في العلاقة مع الزملاء، والمكانة الاجتماعية للمهنة، وأدناها للراتب والحوافز المادية.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل والخبرة.

وفيما يتعلق بمجموعة الدراسات المتعلقة بالرضا عن المهنة لدى العاملين في جهاز التربية والتعليم بشكل عام، فقد اشارت دراستا الياسين (١٩٩٠) والقطب (١٩٩٢) إلى عدم وجود أثر للجنس في الرضا عن مهنة التعليم، بينما أشارت دراسة أبو هنطش (١٩٨٩) إلى وجود أثر لمتغير الجنس في الرضا عن المهنة ولصالح الاناث، وهذه النتيجة تختلف عن دراسة لانجفورد (Langford, 1987) والتي أشارت إلى وجود أثر لمتغير الجنس لكن في صالح الذكور، وربما يعود الاختلاف بين هذه الدراسات إلى طبيعة المهنة في كل دراسة. ففي دراسة الياسين (١٩٩٠) أجريت الدراسة على مديري المدارس، أما دراسة القطب (١٩٩٢) فقد أجريت على المرشدين التربويين في حين أجريت دراسة أبو هنطش (١٩٨٩) على المشرفين التربويين.

وفي مجال المؤهل العلمي فقد أشارت دراسة أبوهنطش (١٩٨٩)إلى أن

حملة التوجيهي كانوا أكثر رضا عن المهنة، بينما كان حملة الدكتوراة أقلهم رضا، وهذه النتيجة تخالف ما توصلت إليه دراسات كل من العمري (١٩٩١)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣)، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا عن المهنة.

أما في مجال الخبرة فقد أشارت دراسة أبوهنطش (١٩٨٩) إلى أن الرضا عن المهنة يزداد بزيادة الخبرة التدريسية، في حين أشارت دراسة العمري (١٩٩١) إلى عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين الرضا والخبرة في مجال الإشراف، وكذلك أشارت دراستي كل من القطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣) إلى نفس النتيجة أي لا يوجد أثر لمتغير الخبرة في درجة الرضا عن المهنة.

وهكذا تشير غالبية الدراسات السابقة سواء الأجنبية، أو العربية، أو المحلية إلى أن نسبة الرضا عن المهنة بين المعلمين ليست مرتفعة، كذلك أظهرت هذه الدراسات أن أهم العوامل التي تؤثر في درجة رضا المعلمين عن مهنة التعليم هي:- العلاقة مع الزملاء، والإشراف، والمكانة الاجتماعية للمهنة وفرص الترقية المتاحة والعلاقة مع التلاميذ وأولياء الأمور وغيرها، وأما فيما يتعلق بأثر الجنس والخبرة والمؤهل، فقد كانت نتائج الدراسات فيها متضاربة، ومتغيرة إلا أن غالبيتها أظهرت أن الرضا عند المعلمات أكثر منه عند المعلمين.

# الفصل الثالث

# طريقة الدراسة وإجراءاتها

## مجتمع الدراسة:-

تكون مجتمع الدراسة من كافة معلمي ومعلمات الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن، والتابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات الكرك والطفيلة ومعان والعقبة، ولوائي القصر والمزار الجنوبي للعام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤، والبالغ عددهم ٦٦٤ معلماً ومعلمة موزعين على المديريات الستة كما في الجدول رقم (١). (أقسام الاحصاء والتخطيط في مديريات التربية والتعليم في اقليم جنوب الأردن، ١٩٩٤).

جدول رقم (١)
اعداد معلمي ومعلمات الرياضيات في مختلف
مديريات التربية والتعليم في اقليم جنوب الأردن

| المديرية | الكرك | الطفيلة | معان | العقبة | القصر | المزار الجنوبي | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| العدد | ١٦٧ | ٩٩ | ١٦٤ | ٩٤ | ٦٣ | ٧٧ | ٦٦٤ |

ويبين الجدول رقم (٢) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

جدول رقم (٢)
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي والخبرة والجنس

| المؤهل والجنس / سنوات الخبرة | بكالوريوس | | بكالوريوس+دبلوم تربية | | دبلوم كليات المجتمع | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | |
| ١-٥ | ١٢٠ | ٥٠ | ٢١ | ١٠ | ٦٩ | ٩١ | ٣٦١ |
| أكثر من ٥ | ٤١ | ٥٢ | ١٣ | ١٤ | ٥١ | ١٣٢ | ٣٠٣ |
| المجموع | ١٦١ | ١٠٢ | ٣٤ | ٢٤ | ١٢٠ | ٢٢٣ | ٦٦٤ |

يتبين من الجدول رقم (٢) أن عدد المعلمين من حملة البكالوريوس قد بلغ ١٦١ معلماً، ومن حملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ٣٤ معلماً ومن حملة كليات المجتمع ١٢٠ معلماً، وبذلك يكون مجموعهم ٣١٥ معلماً أي ما نسبته ٤٧,٤٤٪ من مجتمع الدراسة وبلغ عدد المعلمات لنفس المؤهلات ١٠٢، ٢٤، ٢٢٣ على التوالي، وبذلك يكون مجموع المعلمات ٣٤٩ معلمة أي ما نسبته ٥٢.٥٦٪ من مجتمع الدراسة.

## عينة الدراسة وإجراءاتها:-

قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على كافة أفراد مجتمع الدراسة وذلك بموجب كتب رسمية من جامعة مؤتة موجهة إلى مدراء التربية والتعليم في مديريات التربية والتعليم في اقليم جنوب الأردن، وقد ساعده في توزيعها مشرفو الرياضيات فيها وذلك أثناء زياراتهم الإشرافية لتلك المدارس التابعة لكل مديرية في الفترة الواقعة ما بين ١٧/٥-٨/٦/١٩٩٤م حيث تم توزيع ٦٦٤ استبانة أعيد منها ٣٤٨ استبانة شكلت ما نسبته ٥٢٪ من مجتمع الدراسة، وقد تم أخذها جميعاً كعينة لهذه الدراسة، والجدول رقم (٣) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والخبرة والجنس.

جدول رقم (٣)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والخبرة والجنس

| المؤهل والجنس / سنوات الخبرة | بكالوريوس | | بكالوريوس+دبلوم تربية | | دبلوم كليات المجتمع | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | |
| ١-٥ | ٦٠ | ٢٥ | ١٨ | ٦ | ٣٥ | ٤٦ | ١٩٠ |
| أكثر من ٥ | ٢١ | ٢٦ | ١٠ | ١٠ | ٢٥ | ٦٦ | ١٥٨ |
| المجموع | ٨١ | ٥١ | ٢٨ | ١٦ | ٦٠ | ١١٢ | ٣٤٨ |

## أداة الدراسة :-

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس دليل وصف المهنة (Job Descriptive Index JDI) لقياس الرضا عن المهنة لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن، والذي أعده كل من سميث وكندال وهالين (Smith, Kendal & Halin) والذي طورته الياسين (١٩٩٠) ليلائم البيئة الأردنية، ويشتمل على (٧٢) فقرة موزعة على خمسة أبعاد للمهنة هي:-

١- بعد ممارسة المهنة الحالية (مكون من ١٨ فقرة).

٢- بعد الإشراف (مكون من ١٨ فقزة).

٣- بعد الراتب (مكون من ٩فقرات).

٤- بعد فرص الترقية المتاحة. (مكون من٩ فقرات).

٥- بعد زملاء العمل. (مكون من ١٨ فقرة).

وقد قام الغندور (المشار إليه في الياسين، ١٩٩٠)، بتعريبه وتطبيقه على المديرين، والمعلمين في مدينة الدوحة بدولة قطر لقياس مدى الرضا عن المهنة المتوافر لديهم، أما الياسين (١٩٩٠) فقد طورته للبيئة الأردنية وطبقته على المديرين في تربية عمان الكبرى، كما استخدمه العمري (١٩٩١) لقياس الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن.

وفي هذا المجال يصف العمري (١٩٩١) هذا المقياس بأنه ليس عاماً يقيس مفهوماً شاملاً بل يمثل جوانب متميزة ومختلفة للرضا الوظيفي مستمدة من العوامل المؤسسية التي تعتبر من أهم العوامل في تحديد الرضا عن المهنة، وأن هذه الجوانب مستقلة نسبياً ، إذ ليس بالضرورة أن يرتبط الرضا عن جانب معين بالرضا عن جانب آخر، كذلك أكدت دراسات (عبد الخالق، ١٩٨٢)، وبريدجز (Bridges, 1980) ، وتوكر (Tucker, 1982) قدرة هذا المقياس على قياس الجوانب التي صمم لقياسها، إذ يعتبر من أحدث مقاييس الرضا الوظيفي، وأكثرها صدقاً تمييزياً، وثباتاً إضافة لما قام به كل من سميث وكندال وهالين من دراسات

تحليلية عند تطوير المقياس على مستوى الفقرات وعلى مستوى المجال وايجاد معاملات الارتباط بين هذا المقياس ومقاييس أخرى إذ بلغت معاملات الارتباط بين هذا المقياس ومقاييس أخرى للرضا الوظيفي منها مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي أكثر من (٠.٧٠).

وتتم عملية تصحيح الفقرات في هذا المقياس بتحويل سلم الإجابة اللفظي إلى سلم رقمي، بحيث تعطي الإجابة نعم (٣) درجات، وغير متأكد (١)، ولا (صفر)، ويتم عكس السلم الرقمي في حالة الفقرات السلبية، بحيث تأخذ الإجابة نعم (صفر)، وغير متأكد (١)، ولا (٣) درجات. والجدول رقم (٤) يبين عدد الفقرات في كل بعد، ومدى درجات كل فقرة وكل بعد والمقياس ككل.

جدول رقم (٤)
عدد الفقرات لكل بعد من أبعاد المقياس ومدى الدرجات
لكل فقرة، ولكل بعد، وللمقياس ككل

| البعد /المقياس | عدد الفقرات | مدى درجات الفقرة | مدى درجات البعد/المقياس |
|---|---|---|---|
| ممارسة المهنة الحالية | ١٨ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٥٤ |
| الإشراف | ١٨ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٥٤ |
| الراتب | ٠٩ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٢٧ |
| فرص الترقية المتاحة | ٠٩ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٢٧ |
| زملاء العمل | ١٨ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٥٤ |
| المقياس ككل | ٧٢ | ٠ ـ ٣ | ٠ ـ ٢١٦ |

## صدق المقياس وثباته:-

لقد اكتفى الباحث بدلالات صدق المقياس التي أشار إليها كل من الياسين (١٩٩٠)، والعمري (١٩٩١) إذ استخدم كل من الباحثين طريقة الصدق التحكيمي، فقد عرضته الياسين على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال

الإشراف، والإدارة في الجامعة الأردنية، ووزارة التعليم العالي. ووزارة التربية والتعليم، وذلك من أجل التأكد من مدى ملائمة الفقرات المعربة لقياس الرضا الوظيفي لدى الأفراد في البيئة الأردنية، أما العمري (١٩٩١) فقد عرضه على مجموعة مكونة من عشرين محكماً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والمشرفين التربويين، وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة اليرموك، وقد اجمعوا على منطقية الجوانب التي اشتمل عليها المقياس وملاءمتها لقياس الرضا الوظيفي في البيئة الأردنية.

أما بالنسبة لثبات المقياس فقد أشارت الياسين إلى أن معامل ثباته بلغ (٨٤. .)بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، في حين قام العمري بحساب معاملات ثبات الأبعاد الخمسة للمقياس فتراوحت ما بين٨٢. . -٨٧. .

ولغايات هذه الدراسة قام الباحث بالتأكد من ثبات المقياس، وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من ٤٨ شخصاً من مجتمع الدراسة في الفترة الواقعة ما بين ١٢-١٩٩٤/٢/١٦م وقد تم حساب معامل ثباته باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل، والجدول رقم (٥) يبين هذه المعاملات .

جدول رقم (٥)
معاملات الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل

| البعد/ المقياس | ممارسة المهنة الحالية | الإشراف | الراتب | الترقية | زملاء العمل | المقياس ككل |
|---|---|---|---|---|---|---|
| معامل الثبات | . .٧٠٥ | . .٨٠ | . .٥٥٣ | . .٥٣٩ | . .٩٣٤ | . .٨٨٩ |

وتعتبر هذه المعاملات مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

## المعالجة الاحصائية:-

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة للحكم على مستوى الرضا لديهم.

وقد قامت الياسين (١٩٩٠) بتقسيم مدى درجات أفراد عينة الدراسة على كل بعد، وعلى المقياس ككل إلى ثلاثة مستويات للرضا عن المهنة اعتبرتها كمحكات للرضا عن المهنة في البيئة الاردنية، حيث اعتبرت أن مستوى الرضا المتدني يمثل (أقل من ٦٠٪) من الدرجة الكلية على البعد/المقياس، ومستوى الرضا المتوسط، ويتراوح ما بين (٦٠ -٨٠٪) من الدرجة الكلية على البعد/المقياس ، ومستوى الرضا العالي ويمثل (أكثر من ٨٠٪) من الدرجة الكلية على البعد/المقياس، والجدول رقم (٦) بيّين أبعاد مقياس الرضا عن المهنة، ومستوى الرضا ومدى الدرجات لكل مستوى من مستويات الرضا عن المهنة، وقد اعتمد الباحث هذه المحكات في دراسته.

جدول رقم (٦)
أبعاد مقياس الرضا عن المهنة ومستوى الرضا
ومدى الدرجات لكل مستوى

| البعد/ المقياس \ مستوي الرضا | رضا متدنٍ أقل من ٦٠٪ | رضا متوسط ٦٠٪ - ٨٠٪ | رضا عالٍ أكثر من ٨٠٪ |
|---|---|---|---|
| ممارسة المهنة الحالية | أقل من ٣٢.٤ | ٣٢,٤ - ٤٣,٢ | أكثر من ٤٣,٢ |
| الإشراف | أقل من ٣٢,٤ | ٣٢,٤ - ٤٣,٢ | أكثر من ٤٣.٢ |
| الراتب | أقل من ١٦,٢ | ١٦.٢-٢١,٦ | أكثر من ٢١,٦ |
| فرص الترقية المتاحة | أقل من ١٦,٢ | ١٦.٢-٢١,٦ | أكثر من ٢١,٦ |
| زملاء العمل | أقل من ٣٢.٤ | ٣٢,٤ - ٤٣,٢ | أكثر من ٤٣,٢ |
| المقياس ككل | أقل من ١٢٩,٦ | ١٢٩,٦-١٧٢,٨ | أكثر من ١٧٢,٨ |

وللإجابة عن السؤالين الثاني والثالث للدراسة تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٣) لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، وفي حالة ظهور فروق ذات دلالة احصائية لأي متغير من متغيرات الدراسة تم استخدام اختبارشافية (Scheffe' Test) للمقارنات البعدية .

أما في حالة ظهور فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعلات الثنائية والثلاثية لمتغيرات الدراسة نقد استخدم الباحث اختبار شافيه للمقارنات البعدية وكذلك الرسومات البيانية.

# الفصل الرابع

# نتائج الدراســـة

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة: ما مستوى رضا معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم وعلى المقياس الكلي للرضا عن المهنة؟ فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن مهنة التعليم لدى أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس الرضا عن المهنة المستخدمة في هذه الدراسة، وعلى المقياس الكلي، وذلك تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، والجدول رقم (٧) يبين هذه المتوسطات والانحرفات المعيارية.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد الرضا عن المهنة وعلى المقياس الكلي

| البعد/المقياس مستويات المتغيرات | | ممارسة المهنة الحالية | الاشراف | الراتب | فرص الترقية المتاحة | زملاء العمل | المقياس الكلي |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الذكور | س̄ | ٣٦,٠١ | ٣٦,٥٩ | ٦,٦٩ | ١٠,٨٨ | ٣٣,٣٤ | ١٢٣,٥١ |
| | S | ٩,٤٤ | ١٠,٩٤ | ٤,٢٨ | ٥,٠٦ | ١٤,٢٤ | ٢٨,٦١ |
| الإناث | س̄ | ٣٨,٩١ | ٣٩,٢٦ | ٨,٦٠ | ١١,٣٧ | ٣٤,٦٩ | ١٣٢,٨٣ |
| | S | ٧,١٥ | ٩,٠٠ | ٤,٤٥ | ٤,٦٨ | ١٢,٤٥ | ٢٣,١٢ |
| الخبرة (١-٥) سنوات | س̄ | ٣٧,٥٥ | ٣٧,١٢ | ٧,٩٣ | ١٠,٨٠ | ٣٣,٤٠ | ١٢٧,٩٨ |
| | S | ٩,١٤ | ١٠,٥٩ | ٤,٩١ | ٤,٨٩ | ١٣,١٣ | ٢٣,١٩ |
| الخبرة أكثر من خمس سنوات | س̄ | ٣٧,٤٤ | ٣٨,٩٨ | ٧,٣٥ | ١١,٤١ | ٣٤,٥٧ | ١٢٨,٥٧ |
| | S | ٧,٥٧ | ٩,٣٢ | ٣,٨٥ | ٤,٨٥ | ١٣,٥٤ | ٢٨,٧١ |
| حملة دبلوم كليات المجتمع | س̄ | ٣٨,٩٠ | ٣٨,٢٠ | ٧,٧١ | ١١,٧٧ | ٣٤,١٣ | ١٣٠,٧١ |
| | S | ٧,٥٥ | ٩,٩٧ | ٤,٢٣ | ٥,١٩ | ١٣,٦٩ | ٢٦,١٦ |
| حملة البكالوريوس | س̄ | ٣٥,٥٣ | ٣٧,٨١ | ٧,٥٢ | ١٠,٣٦ | ٣٣,١٤ | ١٢٤,٣٦ |
| | S | ٩,٤٢ | ٩,٩٩ | ٤,٨١ | ٤,٥٢ | ١٣,٢٥ | ٢٦,٧٧ |
| حملة البكالوريوس + دبلوم التربية | س̄ | ٣٧,٩٦ | ٣٧,٤٨ | ٧,٩٦ | ١٠,٩٦ | ٣٦,٣٩ | ١٣٠,٧٣ |
| | S | ٧,٦٨ | ١٠,١٢ | ٤,٣٩ | ٤,٣٣ | ١٢,٢٢ | ٢٤,٦٣ |
| العينة كاملة | س̄ | ٣٧,٥٠ | ٣٧,٩٦ | ٧,٦٧ | ١١,١٤ | ٣٤,٠٤ | ١٢٨,٣١ |
| | S | ٨,٤٥ | ١٠,٠٦ | ٤,٤٧ | ٤,٨٧ | ١٣,٣٤ | ٢٦,٣١ |

س̄ : تمثل المتوسط الحسابي

S : تمثل الانحراف المعياري

يبين الجدول رقم (٧) أن جميع فئات عينة الدراسة قد أبدوا رضاً متوسطاً على بعد ممارسة المهنة الحالية (مستوى الرضا المتوسط يقع بين ٣٢,٤- ٤٣,٢)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور ٣٦,٠١، وللإناث ٣٨,٩١، ولذوي الخبرة (١-٥) سنوات ٣٧,٥٥، ولذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ٣٧,٤٤، ولحملة البكالوريوس ٣٥,٥٣، ولحملة دبلوم كليات المجتمع ٣٨,٩، ولحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ٣٧,٩٦، وللعينة كاملة ٣٧,٥، فقد أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسطات تختلف عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني على هذا البعد اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متوسطاً على هذا البعد .

ويبين الجدول نفسه كذلك أن جميع فئات عينة الدراسة قد أبدوا رضاً متوسطاً على بعد الإشراف (مستوى الرضا المتوسط يقع بين ٣٢,٤- ٤٣,٢)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور ٣٦,٥٩، وللإناث ٣٩,٢٦، ولذوي الخبرة (١-٥) سنوات ٣٧,١٢، ولذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ٣٨,٩٨، ولحملة البكالوريوس ٣٧,٨١، ولحملة دبلوم كليات المجتمع ٣٨,٢، ولحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ٣٧,٤٨، وللعينة كاملة ٣٧,٩٦، فقد أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسطات تختلف عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متوسطاً على هذا البعد .

وأبدت جميع فئات عينة الدراسة رضاً متدنياً على بعد الراتب (مستوى الرضا المتدني أقل من ١٦,٢)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور ٦,٦٩، وللإناث ٨,٦، ولذوي الخبرة (١-٥) سنوات ٧,٩٣، ولذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ٧,٣٥، ولحملة البكالوريوس ٧,٥٢، ولحملة دبلوم كليات المجتمع ٧,٧١، ولحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ٧,٩٦، وللعينة كاملة ٧,٦٧، فقد أظهر اختبار ت (t-test) اختلاف هذه المتوسطات اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني على هذا البعد. فاعتبرت جميعها تمثل مستوى

رضا متدنياً على هذا البعد .

ويبين الجدول السابق أن جميع فئات عينة الدراسة قد أبدوا رضاً متدنياً -كذلك- على بعد فرص الترقية المتاحة (مستوى الرضا المتدني أقل من ١٦,٢)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور ١٠,٨٨، وللإناث ١١,٣٧، ولذوي الخبرة (١-٥) سنوات ١٠,٨، ولذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ١١,٤١، ولحملة البكالوريوس ١٠,٣٦، ولحملة دبلوم كليات المجتمع ١١,٧٧، ولحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ١٠,٩٦، وللعينة كاملة ١١,١٤، وقد أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسطات تختلف اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني ، فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متدنياً على هذا البعد .

أما بالنسبة لبعد زملاء العمل فإن فئات عينة الدراسة من الإناث وذوي الخبرة (١-٥) سنوات وحملة دبلوم كليات المجتمع وحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس والعينة كاملة قد أبدوا رضاً متوسطاً على هذا البعد (الرضا المتوسط يقع بين ٣٢,٤-٤٣,٢)، حيث بلغت المتوسطات الحسابية على التوالي (٣٤,٦٩)، (٣٤,٥٧)، (٣٤,١٣)، (٣٦,٣٩)، (٣٤,٠٤)، فقد أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسطات تختلف اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني ، فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متوسطاً على هذا البعد .

أما بالنسبة لفئات عينة الدراسة من الذكور وذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات وحملة البكالوريوس فقد أبدوا رضاً متوسطاً على هذا البعد فبلغت المتوسطات الحسابية لدرجاتهم على التوالي (٣٣,٣٤، ٣٣,٤، ٣٣,١٤)، إلا أن نتائج اختبار ت (t-test) أظهرت أن هذه المتوسطات لم تختلف عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني اختلافاً دالاً احصائياً (P>.05) ، فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متدنياً على هذا البعد .

كما يبين الجدول رقم (٧) إن جميع فئات عينة الدراسة -باستثناء الإناث- قد أبدوا رضاً متدنياً على المقياس الكلي (مستوى الرضا المتدني أقل من

١٢٩,٦، والدرجة الكلية على المقياس تساوي ٢١٦)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور ١٢٣,٥١، ولذوي الخبرة (١-٥) سنوات ١٢٧,٩٨، ولذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ١٢٨,٥٧، ولحملة البكالوريوس ١٢٤,٣٦، ولحملة دبلوم كليات المجتمع ١٣٠,٧١، ولحملة دبلوم التربية بعد البكالوريوس ١٣٠,٧١، وللعينة كاملة ١٢٨,٣١، فقد أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسطات لم تختلف اختلافاً دالاً احصائياً (P>.05) عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني على المقياس الكلي، فاعتبرت جميعها تمثل مستوى رضا متدنياً . أما بالنسبة للإناث فقد ابدين رضاً متوسطاً على هذا المقياس (مستوى الرضا المتوسط يقع بين ١٢٩,٦-١٧٢,٨) حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهن ١٣٢,٨٣، حيث أظهر اختبار ت (t-test) أن هذه المتوسط يختلف اختلافاً دالاً احصائياً (P<.05) عن المتوسط الحسابي للرضا المتدني ، فاعتبر مستوى رضاً متوسطاً على المقياس الكلي .

وللإجابة على السؤالين الثاني والثالث للدراسة :

**السؤال الثاني :-**

هل يوجد أثر لكل من المؤهل العلمي والخبرة والجنس كلاً على حده (α=٠,٠٥) في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

**السؤال الثالث:-**

هل يوجد أثر للتفاعلات الثنائية والثلاثية بين الجنس والخبرة والمؤهل العلمي (α=٠,٠٥) في رضا معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في اقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

فقد تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس، وفي حالة ظهور أثر لأي متغير تم استخدام اختبار شافية (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، أما في حالة ظهور أثر لأي من التفاعلات الثنائية والثلاثية بين الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، فقد استخدم الباحث الرسومات البيانية لتوضيح طبيعة التفاعل، بالإضافة لاختبار شافيه، والجداول ذات الأرقام (٨-١٥) تبين هذه النتائج .

يبين الجدول رقم (٨) نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس ، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على بعد ممارسة المهنة الحالية .

جدول رقم (٨)
نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثلاثية بينها لدرجات الرضا على بعد ممارسة المهنة الحالية

| مصدر التباين | درجات الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | ٢ | ٤١٦,٨٥٦ | ٢٠٨,٤٢٨ | ٨٣,٠٩٣ * |
| الخبرة | ١ | ٣٠,٠١ | ٣٠,٠١ | ٠.٤٤٥ |
| الجنس | ١ | ٢٩٥,٣٢٤ | ٢٩٥,٣٢٤ | ٤,٣٨٣* |
| الجنس والخبرة | ١ | ١٨٥,٤١٣ | ١٨٥,٤١٣ | ٢,٧٥٢ |
| الجنس والمؤهل العلمي | ٢ | ٤,٢١ | ٢,١٠٥ | ٠,٠٣١ |
| الخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٧٨,٩٥١ | ٣٩,٤٧٦ | ٠,٥٨٦ |
| الجنس والخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٧٧,٨٤٧ | ٣٨,٩٢٤ | ٠,٥٧٨ |
| الخطـــأ | ٣٣٦ | ٢٢٦٤٠,٣٩٦ | ٦٧,٣٨٢ | |

P<.05 *

يتضح من الجدول رقم (٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية (P<.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا على بعد ممارسة المهنة الحالية تعزى للجنس والمؤهل العلمي كلاً على حده، في حين لم يصل أثر كل من الخبرة والتفاعلات الثنائية والثلاثية بين متغيرات الدراسة إلى مستوى الدلالة الاحصائية. ولفحص الفروق الدالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، والجدول رقم (٩) يبين نتائج هذه المقارنات بالنسبة لمستويات المؤهل العلمي. أما بالنسبة لمتغير الجنس فقد كان الفرق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا على هذا البعد لصالح الإناث إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهن ٣٨,٩١ مقابل ٣٦,٠١ للذكور .

جدول رقم (٩)
نتائج اختبار شافية للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية
لمستويات المؤهل العلمي على بعد ممارسة المهنة الحالية

| المتوسطات الحسابية لمستويات المؤهل العلمي | بكالوريوس سَ (٣٥,٥٣) | دبلوم كليات مجتمع سَ (٣٨,٩٠) | بكالوريوس+دبلوم تربية سَ (٣٧,٩٦) |
|---|---|---|---|
| بكالوريوس سَ (٣٥,٥٣) | | **٦,٢٧٥ (٣,٠٠) | ١,٤٤ (٣,٠٠) |
| دبلوم كليات مجتمع سَ (٣٨,٩٠) | | | ٠,٢٣ (٣,٠٠) |
| بكالوريوس+دبلوم تربية سَ (٣٧,٩٦) | | | |

— العدد العلوي في كل خلية يمثل قيمة ف المحسوبة ، والعدد السفلي في كل خلية يمثل قيمة ف الحرجة .

** P<.01
سَ : تمثل المتوسط الحسابي .

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن جميع المقارنات البعدية لم تكن ذات دلالة احصائية (P>.05) عدا تلك التي بين المتوسطات لدرجات الرضا على بعد ممارسة المهنة الحالية لدى حملة البكالوريوس والمتوسط الحسابي لحملة دبلوم كليات المجتمع (P<.01)، ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع .

ويبين الجدول رقم (١٠) نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على بعد الإشراف .

جدول رقم (١٠)
نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات الرضا على بعد الإشراف

| مصدر التباين | درجات الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | ٢ | ٨٥,٥٩٠ | ٤٢,٧٩٥ | ٠,٤٥٧ |
| الخبرة | ١ | ١٥,٨٩٦ | ١٥,٨٩٦ | ٠,١٧ |
| الجنس | ١ | ٣٥,٠٣٦ | ٣٥,٠٣٦ | ٠,٣٧٤ |
| الجنس والخبرة | ١ | ١٨٤٩,٦٨٢ | ١٨٤٩,٦٨٢ | *١٩,٧٤٦ |
| الجنس والمؤهل العلمي | ٢ | ٢٣٨,٧٧٤ | ١١٩,٣٨٧ | ١,٢٧٤ |
| الخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٢٨٢,٢٧٧ | ١٤١,١٣٨ | ١,٥٠٧ |
| الجنس والخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٢٠,٩١٦ | ١٠,٤٥٨ | ٠,١١٢ |
| الخطـــــأ | ٣٣٦ | ٣١٤٧٤,٣٨٦ | ٩٣,٦٧٤ | |

P<.05 *

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود أي أثر ذي دلالة احصائية (P>.05) لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي كلاً على حده، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها باستثناء التفاعل الثنائي بين الجنس والخبرة (P<.05) ولفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستويات التفاعل بين الجنس والخبرة فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، والجدول رقم (١١) يبين نتائج هذه المقارنات بالنسبة لهذا التفاعل .

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستويات التفاعل بين الجنس والخبرة على بعد الاشراف

| المتوسطات الحسابية لمستويات التفاعل بين الجنس والخبرة | ذكور/١-٥ سنوات سَ (٣٤,٣١) | ذكور/أكثر من ٥ سنوات سَ (٤١,١٩٦) | إناث/١-٥ سنوات سَ (٤١,٢٣٤) | إناث/أكثر من ٥ سنوات سَ (٣٧,٧٦٥) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ذكور/١-٥ سنوات سَ (٣٤,٣١) | | **٦,٣١٧ (٢,٦) | **٧,٨١٢ (٢,٦) | ٢,٢٧٧ (٢,٦) |
| ذكور/أكثر من ٥ سنوات سَ (٤١,١٩٦) | | | ٠,٠٠٠٢ (٢,٦) | ١,٥١٤ (٢,٦) |
| إناث/١-٥ سنوات سَ (٤١,٢٣٤) | | | | ١,٨٧٩ (٢,٦) |
| إناث/أكثر من ٥ سنوات سَ (٣٧,٧٦٥) | | | | |

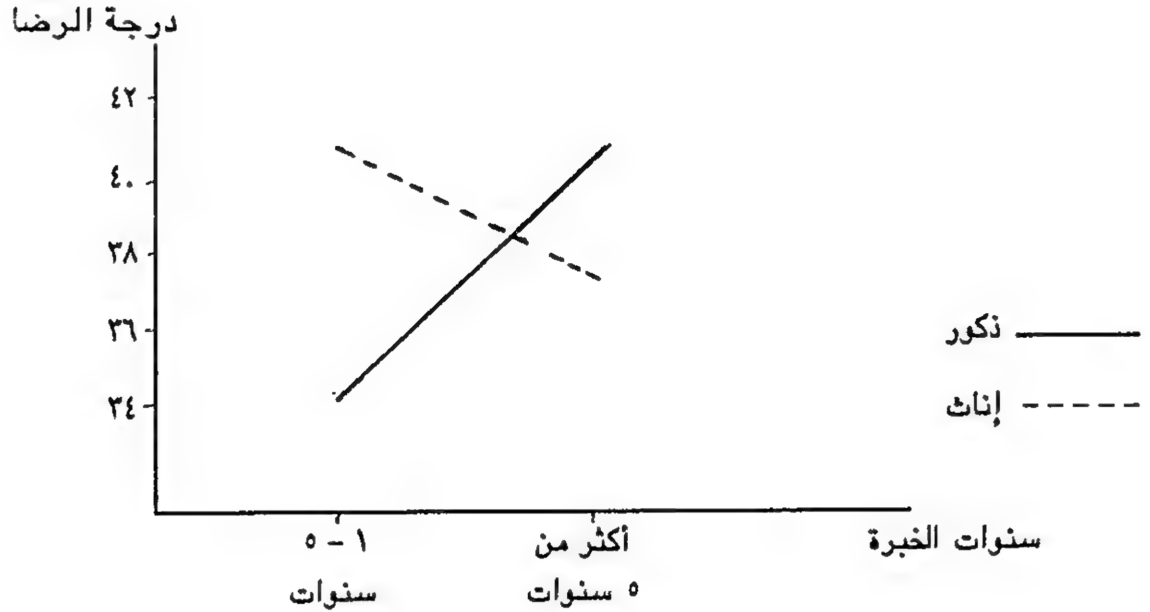
- العدد العلوي في كل خلية يمثل قيمة ف المحسوبة ، والعدد السفلي في كل خلية يمثل قيمة ف الحرجة .

** $P<.01$

سَ : تمثل المتوسط الحسابي .

تشير نتائج الجدول رقم (١١) إلى أن جميع المقارنات البعدية لم تكن ذات دلالة احصائية ($P<.05$) عدا تلك التي بين المتوسطات الحسابية للذكور ذوي الخبرة ١-٥ سنوات والذكور ذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات ولصالح ذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات، وكذلك بين المتوسطات الحسابية للإناث ذوات الخبرة ١-٥ سنوات، والذكور ذوي الخبرة ١-٥ سنوات ولصالح الإناث ذوات الخبرة ١-٥ سنوات.

ويبين الشكل التالي طبيعة التفاعل بين الجنس والخبرة على بعد الإشراف، حيث يظهر من الشكل أن رضا أفراد عينة الدراسة من الذكور يزداد بزيادة سنوات الخبرة، بينما يقل رضا الإناث على هذا البعد بزيادة سنوات الخبرة.




شكل رقم (١)
طبيعة التفاعل بين الجنس والخبرة على بعد الإشراف

ويبين الجدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على بعد الراتب .

جدول رقم (١٢)
نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات الرضا على بعد الراتب

| مصدر التباين | درجات الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | ٢ | ٢٧,٤٥ | ١٣,٥٢٣ | ٠,٧٠٨ |
| الخبرة | ١ | ٦٣,٨٣٦ | ٦٣,٨٣٦ | ٣,٣٤٣ |
| الجنس | ١ | ٢٤٠,٢٨٢ | ٢٤٠,٢٨٢ | *١٢,٥٨٤ |
| الجنس والخبرة | ١ | ٢١,٨١ | ٢١,٨١ | ١,١٤٢ |
| الجنس والمؤهل العلمي | ٢ | ١٣,٥٥ | ٦,٧٧٥ | ٠,٣٥٥ |
| الخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ١٩,٤٨٢ | ٩,٧٤١ | ٠,٥١ |
| الجنس والخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ١٠,٢٩٨ | ٥,١٤٩ | ٠,٢٧ |
| الخطـــــأ | ٣٣٦ | ٦٤١٥,٤٤٤ | ١٩,٠٩٤ | |

P<.05 *

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك أثراً ذا دلالة احصائية (P<.05) في درجة الرضا على بعد الراتب يعزى للجنس، بينما لم يصل أثر كل من الخبرة والمؤهل العلمي كلاً على حده، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بين متغيرات الدراسة إلى مستوى الدلالة الاحصائية في درجة الرضا على هذا البعد .

وبمقارنة المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث وجد أن الفرق كان في صالح الإناث، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجة رضاهن على بعد الراتب ٨,٦٠ مقابل ٦,٦٩ للذكور .

ويبين الجدول رقم (١٣) نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على بعد فرص الترقية المتاحة .

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات الرضا على بعد فرص الترقية المتاحة

| مصدر التباين | درجات الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | ٢ | ١٤٢,٨٤ | ٧١,٤٢ | *٣,٠٤ |
| الخبرة | ١ | ١٩,٤٦١ | ١٩,٤٦١ | ٠,٨٢٨ |
| الجنس | ١ | ١٤,٥٥٣ | ١٤,٥٥٣ | ٠,٦١٩ |
| الجنس والخبرة | ١ | ٣٦,٥٩٢ | ٣٦,٥٩٢ | ١,٥٥٧ |
| الجنس والمؤهل العلمي | ٢ | ١٩,٧٠٢ | ٩,٨٥١ | ٠,٤١٩ |
| الخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٢١,٩٨٢ | ١٠,٩٤٦ | ٠,٤٦٦ |
| الجنس والخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٧,٧٦٥ | ٣,٨٨٣ | ٠,١٦٥ |
| الخطــــــأ | ٣٣٦ | ٧٨٩٤,٨٥٤ | ٢٣,٤٩٧ | |

P<.05 *

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية (P<.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا على بعد فرص الترقية المتاحة تعزى للمؤهل العلمي، بينما لم يصل أثر كل من الجنس والخبـرة كلاً على حده، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بين متغيرات الدراسة إلى مستوى الدلالة الاحصائية في درجة الرضا على هذا البعد، ولفحص الفروق الدالة الاحصائية بين المتوسطات الحسابية للمؤهل العلمي، فقد تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، والجدول رقم (١٤) يبين نتائج هذه المقارنات .

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية
لمستويات المؤهل العلمي على بعد فرص الترقية المتاحة

| المتوسطات الحسابية لمستويات المؤهل العلمي | بكالوريوس سَ (١٠,٣٦٤) | دبلوم كليات مجتمع سَ (١١,٧٧٣) | بكالوريوس+دبلوم تربية سَ (١٠,٩٥٥) |
|---|---|---|---|
| بكالوريوس سَ (١٠,٣٦٤) | | **٣,١٥٦<br>٣,٠٠ | ٠,٢٤٦<br>٣,٠٠ |
| دبلوم كليات مجتمع سَ (١١,٧٧٣) | | | ٠,٤٩٩<br>٣,٠٠ |
| بكالوريوس+دبلوم تربية سَ (١٠,٩٥٥) | | | |

— العدد العلوي في كل خلية يمثل قيمة ف المحسوبة ، والعدد السفلي في كل خلية يمثل قيمة ف الحرجة .

** P<.01

سَ : تمثل المتوسط الحسابي .

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن جميع المقارنات البعدية لم تكن ذات دلالة احصائية (P>.05) عدا تلك التي بين المتوسط الحسابي لدرجات الرضا على بعد فرص الترقية المتاحة لدى حملة البكالوريوس والمتوسط الحسابي لحملة دبلوم كليات المجتمع، ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع .

ويبين الجدول رقم (١٥) نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات رضا أفراد عينة الدراسة على بعد زملاء العمل .

جدول رقم (١٥)
نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها لدرجات الرضا على بعد زملاء العمل

| مصدر التباين | درجات الحرية | مجموع المربعات | متوسط المربعات | قيمة ف |
|---|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | ٢ | ٣٢٧,٤٦١ | ١٦٣,٧٣١ | ٠,٩٣٥ |
| الخبرة | ١ | ٣٢٧,١١٢ | ٣٢٧,١٢٢ | ١,٨٦٨ |
| الجنس | ١ | ٧٧,٣١٢ | ٧٧,٣١٢ | ٠,٤٤١ |
| الجنس والخبرة | ١ | ٥٣٨,٥١٤ | ٥٣٨,٥١٤ | ٣,٠٧٤ |
| الجنس والمؤهل العلمي | ٢ | ٥٩,٩٥٥ | ٢٩,٩٩٧ | ٠,١٧١ |
| الخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٧٠٣,٨٠٥ | ٣٥١,٩٠٢ | ٢,٠٠٩ |
| الجنس والخبرة والمؤهل العلمي | ٢ | ٥٩٧,٠٧٥ | ٢٩٨,٥٣٨ | ١,٧٠٤ |
| الخطـــــأ | ٣٣٦ | ٥٨٨٥٤,٠٦٩ | ١٧٥,١٦١ | |

يتضح من الجدول أعلاه بأنه ليس هناك أثر ذو دلالة احصائية (P>.05) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس كلاً على حده، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها في درجات الرضا علي بعد زملاء العمل .

(٥١)

# الفصل الخامس

## مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر كل من المؤهل العلمي والخبرة والجنس في الرضا عن مهنة التعليم لدى معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في أقليم جنوب الأردن وكذلك تحديد مستوى الرضا عن المهنة المتوافر لديهم، ولتحقيق هدف الدراسة حدد الباحث ثلاثة أسئلة تمت الإجابة عليها من خلال تحليل النتائج الواردة في الفصل السابق.

### أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

لقد نص السؤال الأول على ما يلي: ما مستوى رضا معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في أقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم وعلى المقياس الكلي للرضا عن المهنة؟

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة بجميع فئاتهم قد أبدوا رضا متوسطاً على بعدي ممارسة المهنة الحالية والاشراف، وربما يعزى رضا المعلمين المتوسط على بعد ممارسة المهنة الحالية إلى الاهتمام الذي تبديه وزارة التربية والتعليم لتحسين ظروف المهنة، وتوفير كافة التسهيلات التي تساعد المعلم على القيام بعمله خيرقيام، وقد تأكد ذلك من خلال ما تمخض عن مؤتمر التطوير التربوي، وقانون التربية والتعليم، والتي أكدت جميعها على توفير كافة الظروف والتسهيلات المادية والمعنوية للمعلمين من أجل الارتفاع بمستوى مهنة التعليم، حيث عملت الوزارة على تدريب المعلمين وتأهيلهم من أجل رفع مستواهم العلمي والمسلكي، وكذلك قامت الوزارة مؤخراً بمنح المعلمين علاوة خاصة بمهنة التعليم أسوة بباقي المهن في الدولة.

أما في مجال الإشراف التربوي فربما تعزى هذه النتيجة إلى الجهود التي قامت بها الوزارة في رفع مستواه من خلال وضع معايير جديدة لاختيار

المشرفين التربويين، والتي منها: أن يكون المشرف التربوي حاصلاً على مؤهل مسلكي لا يقل عن درجة الماجستير وتأهيل المشرفين التربويين للحصول على هذا المؤهل، وضرورة أن يتبنى المشرفون أساليب إشرافية متنوعة وعدم الاقتصار على أسلوب الزيارة الصفية، وقد تكون هذه النقلة النوعية في عملية الإشراف التربوي قد غيرت النظرة إلى المشرف التربوي واعتباره شخصاً يعمل مع المعلمين على تطوير العملية التربوية والارتفاع بمستواها، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسات كل من أبو العسل (١٩٩٣) والياسين (١٩٩٠)، والعمري (١٩٩١)، والذوادي (١٩٩١) .

وفيما يتعلق ببعدي الراتب وفرص الترقية المتاحة، فقد أشارت النتائج إلى تدني رضا أفراد عينة الدراسة بجميع فئاتها على هذين البعدين، وقد يُعزى تدني رضا المعلمين عن رواتبهم إلى ارتفاع تكاليف المعيشة في الوقت الحالي، وعدم تناسب راتب المعلم معها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الدراسة قد أجريت قبل إقرار علاوة مهنة التعليم مؤخراً، والتي كان الهدف من ورائها تحسين ظروف المعلمين المادية، ومساعدتهم على مواجهة متطلبات الحياة، وتأمين الحياة الكريمة لهم.

أما في مجال فرص الترقية المتاحة فربما يُعزى تدني الرضا عنها إلى الأهمية القليلة نسبياً للترقيات في جهاز وزارة التربية والتعليم، وذلك لكثرة أعداد المعلمين فيها وعدم تناسب عدد هذه الشواغر في المواقع الإدارية العليا مع هذه الأعداد، ولكون هذه الترقيات لا تؤهلهم -في الغالب- لتسلم مناصب عليا في جهاز الوزارة بعكس غالبية المهن الأخرى في الدولة، وكذلك لقلة الزيادات السنوية المترتبة على هذه الترقيات، وتتفق هذه النتيجة في هذين البعدين مع نتائج دراسات كل من لانجفورد (Langford,1987)، والعمري (١٩٩١)، والشيخ وسلامة (١٩٨٢)، والفار (١٩٨٦) .

أما فيما يتعلق ببعد زملاء العمل فقد أبدت غالبية فئات عينة الدراسة

رضاً متوسطاً على هذا البعد، وقد يُعزى إلى أن غالبية المعلمين تكون علاقاتهم محدودة ضمن إطار المدرسة، بالرغم من أنهم يقضون معظم الوقت في المدرسة، إلا أن انشغالهم في التدريس لا يترك لهم الوقت الكافي لتكوين علقات مثالية فيما بينهم. أما خارج إطار المدرسة فعلاقاتهم تكاد تكون ضعيفة لعدم توافر الوقت لتكوين علاقات اجتماعية وصداقات، كما أن نسبة ليست بالقليلة منهم هم من خارج المحافظات الجنوبية مما يترتب على ذلك كثرة سفرهم إلى مناطق سكناهم، وبالتالي تكون العلاقات بينهم ضعيفة بطبيعتها، إلا أن الباحث يعتقد أن دورات التدريب للمعلمين على المناهج الجديدة قد توفر الفرصة -على الأقل- لمعلمي المبحث الواحد لتقوية العلاقات فيما بينهم، ويدعم هذا الاعتقاد ما توصل إليه ربابعة (١٩٩٣) بأن برامج التدريب على المناهج الجديدة تساعد على بناء وتعزيز علاقات شخصية بين المعلمين، وتتفق هذه النتيجة في بعد زملاء العمل مع نتائج دراستي كل من الذوادي (١٩٩١)، والشيخ وسلامة (١٩٨٢)، بينما تختلف مع نتائج دراسة الأنصاري (١٩٧٨) .

وفيما يتعلق بالمقياس الكلي للرضا عن المهنة فقد أبدى أفراد عينة الدراسة رضا متدنياً على هذا المقياس، وربما يعود ذلك إلى أن حزمة الاجراءات التي قامت بها وزارة التربية والتعليم في مجال رفع مستوى المهنة ليست كافية بالقدر الذي يزيد الرضا عنها وبخاصة في بعدي الراتب وفرص الترقية المتاحة فقد كان الرضا متدنٍ جداً، وقد يعزى ذلك -أيضاً- إلى أن الاعباء الموكولة للمعلم قد تكون كثيرة، وفوق طاقته والمتمثلة في كثافة البرنامج التدريسي، والمناوبة الاسبوعية، وتربية الصفوف، وغيرها من النشاطات الأخرى، وأخيراً قد يعزى هذا التدني في الرضا إلى النظرة الاجتماعية لمهنة التعليم فما زالت هذه النظرة دون المستوى المطلوب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من الأنصاري (١٩٧٨)، وبيرمنجهام (Birmingham,1984)، بينما تختلف مع نتائج دراسة ظاظا (١٩٩٢) والتي أشارت إلى أن الرضا العام كان متوسطاً .

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤالين الثاني والثالث.**

يتعلق السؤال الثاني بالآثار الرئيسة لمتغيرات الدراسة إذ نص على ما يلي: هل يوجد أثر لكل من المؤهل العلمي والخبرة والجنس (α= ٠.٠٥) كلاً على حدة في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

ويتعلق السؤال الثالث بأثر التفاعلات الثنائية والثلاثية بين متغيرات الدراسة إذ نص على ما يلي: هل يوجد اثر للتفاعلات الثنائية والثلاثية بين المؤهل العلمي والخبرة والجنس (α= ٠.٠٥) في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في أقليم جنوب الأردن على كل بعد من أبعاد الرضا عن مهنة التعليم؟

وستتم مناقشة نتائج هذين السؤالين على كل بعد من أبعاد الرضا عن المهنة على حدة وعلى النحو التالي :

١- **بعد ممارسة المهنة الحالية:**

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي (٣×٢×٢) لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس وجود أثر ذي دلالة إحصائية (P<.05) لمتغير الجنس في درجة الرضا على هذا البعد ولصالح الإناث ، ويمكن تفسير ذلك بأن مهنة التعليم هي المهنة المفضلة للأنثى والاكثر تقبلاً من المجتمع بالنسبة للانثى؛ كونها الأقرب إلى طبيعتها الانثوية، فهي توفر للمعلمة فرصاً مناسبة لرعاية بيتها وأسرتها بما تتمتع به من عطل فصلية وصيفية، وقلة عدد ساعات الدوام نسبياً مقارنة بالمهن الأخرى، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من الانصاري (١٩٧٨)، وأحمد (١٩٩١)، والفرحان وآخرين(١٩٨٢)، وناصر ومحمود (١٩٨٤)، وبيرمنجهام (Birmingham, 1984)، وأبو هنطش (١٩٨٩)، بينما اختلفت نتائجها مع نتائج دراسات كل من ظاظا (١٩٩٢)، والياسين (١٩٩٠)، وعليمات (١٩٩٤)، ومصطفى (١٩٨٩)، والقطب (١٩٩٢)، والتي أشارت جميعها إلى عدم

وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الرضا عن المهنة أو طبيعة العمل، وربما يعزى الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات المشار إليها إلى طبيعة المهنة في كل دراسة ونوع المجتمع الخاضع للدراسة في كل منها، فقد أجريت دراسة الياسين (١٩٩٠) على المديرين وأجريت دراسة القطب (١٩٩٢) على المرشدين التربويين، في حين أجريت دراسة عليمات (١٩٩٤) على معلمي التربية المهنية، أما دراسة مصطفى (١٩٨٩) فقد أجريت في الإمارات العربية المتحدة والتي ربما تختلف عن البيئة الأردنية .

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمؤهل العلمي في درجة الرضا على هذا البعد ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع، وربما يعزى ذلك إلى أن درجة الاشباع الذي تحققه مهنة التعليم لحملة دبلوم كليات المجتمع توافق توقعاتهم من المهنة، وبخاصة إذا ما علمنا أن قانون التربية والتعليم الجديد اشترط مؤهل البكالوريس كحدٍ أدنى للتعيين في مهنة التعليم، ولا مجال لتعيين حملة دبلوم كليات المجتمع، الذين يرون أن هذه المهنة -في الوضع الحالي- تحقق طموحاتهم بعكس حملة البكالوريس الذين تكون درجة الاشباع الذي توفره لهم مهنة التعليم أقل من طموحاتهم، وكذلك ربما يعزى ذلك إلى أن معظم حملة دبلوم كليات المجتمع هم من الإناث، إذ بلغ عدد الإناث ١١٢ معلمة من بين ١٧٢ معلماً ومعلمة دبلوم كليات مجتمع، وقد أشارت النتائج إلى ازدياد درجات رضا الإناث على الذكور على هذا البعد، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستي مصطفى (١٩٨٩)، وابو هنطش (١٩٨٩)، بينما اختلفت نتائجها مع نتائج دراسات كل من الأنصاري (١٩٧٨)، وظاظا (١٩٩٢)، وعليمات (١٩٩٤)، والتي أشارت إلى أن الفروق في درجات الرضا كان لصالح المؤهل الجامعي، وأختلفت أيضاً مع نتائج دراسات كل من الذوادي (١٩٩١)، وأحمد (١٩٩١)، والفرحان وآخرين (١٩٨٢)، والعمري (١٩٩١)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣)، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة

الرضا عن المهنة أو طبيعة العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدراسات التي اختلفت نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة قد أجريت في بيئات مختلفة عن بيئة هذه الدراسة، وأنها أجريت على مهن أخرى مختلفة عن مهنة التدريس، فقد أجريت دراسة الذوادي (١٩٩١) في البحرين ، وأجريت دراسة أحمد (١٩٩١) في قطر، في حين أجريت دراسة العمري (١٩٩١) على المشرفين التربويين، ودراسة أبو العسل (١٩٩٣) على الأداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم .

وأظهرت نتائج الدراسة -كذلك- عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في درجة الرضا على بعد ممارسة المهنة الحالية، وقد تفسر هذه النتيجة بأن زيادة مدة الخبرة التدريسية للمعلم لا تمنحه أية امتيازات وظيفية سواء أكان ذلك في العبء التدريسي أو الواجبات الأخرى التي تطلب منه كتربية الصفوف والمناوبة والنشاطات الأخرى، مما قد يعمل على تقليل درجة رضاه عن المهنة، وبخاصة عندما يرى زميلاً أخر حديث التعيين يتمتع بنفس المزايا ويقوم بنفس الاعباء، وربما تعزى كذلك إلى أنه بزيادة مدة خدمة المعلم يزداد لديه الملل ويقل حماسه للعمل لما يتسم به العمل التدريسي من رتابة قد تشعر المعلم بالملل بعد فترة طويلة .

وتتفق هذ النتيجة مع نتائج دراسات كل من الانصاري (١٩٧٨)، والذوادي (١٩٩١)، والعمري (١٩٩١)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣)، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من أحمد (١٩٩١)، والفرحان وآخرين (١٩٩٣)، وناصر ومحمود (١٩٨٤)، ومصطفى (١٩٨٩)، وأبو هنطش (١٩٨٩)، والتي أشارت جميعها إلى وجود أثر للخبرة في درجة الرضا عن المهنة أو طبيعة العمل لصالح الفئة الأكثر خبرة، وربما يعود الاختلاف إلى طبيعة الأدوات المستخدمة في كل دراسة .

**٢- بعد الإشراف:**

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٣) -أنظر الجدول رقم ١٠- 

وجود أثر لتفاعل الجنس والخبرة (P<.05) في درجة الرضا عن العمل وقد كان الأثر لصالح الذكور ذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات مقابل نظرائهم الذكور ذوي الخبرة ١-٥ سنوات، ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زادت الخبرة التدريسية للمعلم أصبح أكثر تكيفاً مع البيئة المدرسية، وتتسم علاقته بالدفء والمودة مع المشرف التربوي، كما يصبح أكثر تمكناً من مادته التدريسية، ويكون أكثر تفهماً لحاجة العملية التربوية لمشرف تربوي يعمل معه على تحسينها وتطويرها، وذلك بعكس المعلم الجديد الذي ربما ينظر إلى المشرف التربوي على أنه شخص يعيق عمله ويتدخل فيه لكون المشرف التربوي عادة ما يكثف زياراته الاشرافية للمعلمين الجدد بعكس المعلمين القدامى. وهذا يعكس جانباً من عدم رضا المعلم الجديد عن المشرف التربوي.

وكشفت نتائج المقارنات البعدية عن وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا على بعد الإشراف بين المعلمات ذوات الخبرة ١-٥ سنوات والمعلمين ذوي الخبرة ١-٥ سنوات ولصالح المعلمات، وربما يعزى ذلك إلى أن مهنة التعليم- بكافة عناصرها- مازالت هي المهنة المفضلة لديهن، وأن المعلمات أكثر تقبلاً لدور المشرف التربوي نتيجة الرغبة لديهن في ممارسة مهنة التعليم.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي في درجة الرضا على هذا البعد، وقد يعزى ذلك إلى أن الاشراف التربوي -كما تنظر إليه وزارة التربية والتعليم- يتسم بالشمولية والتنوع في أساليبه، ويقوم على بناء علاقات إيجابية بين المعلم والمشرف التربوي، وأن هناك إدراكاً عاماً من قبل المعلمين -بغض النظر عن مؤهلهم العلمي- بأهمية الاشراف التربوي وبخاصة بعد التغيير النوعي الذي طرأ على الممارسات الاشرافية والمواكبة لمسيرة التطوير التربوي، وأنه لا يوجد تمييز من قبل المشرفين في تعاملهم مع المعلمين باختلاف مؤهلاتهم العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل

من ظاظا (١٩٩٢)، والذوادي (١٩٩١)، واحمد (١٩٩١)، والياسين (١٩٩٠)، والعمري (١٩٩١)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل(١٩٩٣)، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من مصطفى (١٩٨٩)، وأبو هنطش (١٩٨٩)، واللتين أشارتا إلى وجود فروق في درجات الرضا على بعد الاشراف تعزى للمؤهل العلمي ولصالح المؤهل الأقل من جامعي، واختلفت - أيضاً- مع دراسة ناصر ومحمود (١٩٨٤) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر للمؤهل العلمي ولصالح المؤهل الجامعي.

٣- بعد الراتب:

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٣) -أنظر الجدول رقم ١٢- وجود أثر ذي دلالة إحصائية ($P<.05$) لمتغير الجنس في درجة الرضا على هذا البعد ولصالح الإناث، وقد تفسر هذه النتيجة بأن الإناث لا يتحملن -في الغالب- أعباء الحياة مثل التي يتحملها الذكور، وما تزال هذه المهنة هي المهنة المفضلة لهن، في حين يطمح الذكور إلى الالتحاق بأية مهنة أخرى قد تزيد من دخلهم المادي لمواجهة متطلبات الحياة، وقد أشارت النتائج -كذلك- إلى عدم وجود أثر لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة والتفاعلات الثنائية والثلاثية بين متغيرات الدراسة في درجة الرضا على بعد الراتب، وربما يعزى ذلك إلى عدم وجود امتيازات خاصة بفئة معينة دون أخرى، وذلك لأن العلاوات والزيادات السنوية تخضع لنظام إداري موحد، وأن هذه الزيادات والعلاوات المترتبة على المؤهل العلمي والخبرة تكاد تكون قليلة ودون المستوى المطلوب، ولا تلبي احتياجات المعلمين.

وتتفق هذ النتيجة مع نتائج دراسات كل من الانصاري (١٩٧٨)، واحمد (١٩٩١)، وأبو هنطش (١٩٨٩)، بينما اختلفت مع نتائج دراسات كل من ظاظا (١٩٩٢)، والذاودي (١٩٩١)، وعليمات (١٩٩٤)، ومصطفى (١٩٨٩)، والياسين (١٩٩٠)، والقطب (١٩٩٢)، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود أثر لمتغير

الجنس في درجة الرضا على بعد الراتب، كما اختلفت أيضاً مع نتائج دراسة لانجفورد (Langford, 1987) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر لمتغير الجنس لكن في صالح الذكور.

**٤- بعد فرص الترقية المتاحة:**

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية (P<.05) لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا على هذا البعد، وكانت الفروق بين حملة دبلوم كليات المجتمع وحملة البكالوريس ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع، وقد تفسر هذه النتيجة بأن حملة دبلوم كليات المجتمع يتمتعون بفرص الترقية نفسها مثل بقية أقرانهم ذوي المؤهلات الأخرى، وذلك لكون أسس الترفيع موحدة في وزارة التربية والتعليم لكافة المؤهلات، وبالرغم من حصول حملة المؤهلات الأخرى على فرص للترقية بسبب حصولهم على مؤهل علمي أو مسلكي إلاّ أن هذه الترقية لمرة واحدة فقط، وهي عبارة عن زيادة سنوية واحدة، ثم تعود إلى سابق عهدها من الانتظام والرتابة والاعتماد على معايير الاقدمية في الدرجة، وكذلك ربما يعزى رضا حملة دبلوم كليات المجتمع على بعد فرص الترقية المتاحة لكون معظمهم من الإناث، حيث بلغ عدد الإناث من حملة دبلوم كليات المجتمع ١١٢ معلمة من بين ١٧٢ معلماً ومعلمة دبلوم كليات مجتمع، فقد أشارت النتائج إلى أن الفروق في درجة الرضا في مجال الجنس كانت لصالح الإناث .

وقد أتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو هنطش (١٩٨٩)، بينما اختلفت مع نتائج دراسات كل من الانصاري (١٩٧٨)، والذاودي (١٩٩١)، وأحمد (١٩٩١)، والياسين (١٩٩٠)، والعمري (١٩٩١)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣)، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا على هذا البعد.

**٥-بعد زملاء العمل:**

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأي من متغيرات

الدراسة الثلاثة، وتفاعلاتها الثنائية والثلاثية في درجات الرضا على هذا البعد، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من مستوى اقتصادي واجتماعي وثقافي متقارب، وبالتالي فإن نظرتهم لزملائهم في العمل مهما اختلف جنسهم، أو خبرتهم التدريسية، أو مؤهلهم العلمي، فإنها تبقى متقاربة، كما أن إشراك المعلمين في برامج التدريب على المناهج الجديدة يقوي علاقاتهم الشخصية مع بعضهم البعض.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من الذوادي (١٩٩١)، والياسين (١٩٩٠)، والقطب (١٩٩٢)، وأبو العسل (١٩٩٣)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة ظاظا (١٩٩٢) والتي أشارت إلى وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الرضا عن الزملاء ولصالح الذكور، واختلفت أيضاً مع نتائج دراستي كل من ناصر ومحمود (١٩٨٤)، وبيرمنجهام (Birmingham, 1984)، واللتين أشارتا إلى وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الرضا عن الزملاء، ولصالح الإناث، وفي مجال الخبرة اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من ظاظا (١٩٩٢)، واحمد (١٩٩١)، ومصطفى (١٩٨٩)، والتي أشارت جميعها إلى وجود أثر لمتغير الخبرة في درجة الرضا عن الزملاء ولصالح الفئة الأكثر خبرة، بينما اتفقت مع نتائج دراسات كل من الياسين (١٩٩٠) والقطب (١٩٩٢) وأبو العسل (١٩٩٣)، أما في مجال المؤهل العلمي فقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مصطفى (١٩٨٩) والتي اشارت إلى وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في درجة الرضا عن الزملاء ولصالح المؤهل الأقل من الجامعي، بينما أشارت دراستا الانصاري (١٩٧٨)، وعليمات (١٩٩٤) إلى أن الأثر في درجة الرضا كان لصالح المؤهل الجامعي.

وقد يُفسر اختلاف نتائج هذه الدراسة عن نتائج بعض الدراسات السابقة بسبب اختلاف الادوات المستخدمة فيها عن الاداة المستخدمة في هذه الدراسة، واختلاف البيئات التي أجريت فيها هذه الدراسة عن بيئة الدراسة الحالية، أو لاختلاف مجتمعاتها عن مجتمع هذه الدراسة، وربما يعزى الاختلاف -أيضاً- إلى

نوع المهن الاخرى والتي تختلف عن مهنة التدريس، إذ اجريت بعض الدرسات السابقة على المديرين، والمشرفين التربويين، والمرشدين والاداريين العاملين في جهاز وزارة التربية والتعليم بشكل عام، والذين تختلف طبيعة مهنهم عن مهنة التدريس، وكذلك أجريت بعض الدراسات السابقة على معلمين من تخصصات أخرى غير الرياضيات كالتربية الرياضية، والتربية المهنية، والعلوم، وغيرها والتي ربما يكون لنوعية هذه التخصصات أثر في اختلاف نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات السابقة.

# التوصيـــات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

**أولاً : توصيات موجهة إلى وزارة التربية والتعليم :**

١- نظراً لعدم وجود فروق في درجة الرضا تعزى لمتغير الخبرة يوصي الباحث بضرورة ربط العلاوات والترقيات بسنوات الخبرة بحيث تتبع نمطاً تصاعدياً يتناسب مع سنوات الخبرة .

٢- نظراً لوجود فروق في درجات الرضا تعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة دبلوم كليات المجتمع فقط، فإن الباحث يوصي بضرورة تطوير برامج التأهيل التربوي بما ينعكس ايجابياً على المهنة، وأن تكون هناك بعض المساقات التعليمية قبل الخدمة لحملة البكالوريوس من أجل زيادة انتماء المعلم لمهنة التعليم .

٣- التوسع في إنشاء نوادٍ للمعلمين وبخاصة في المحافظات الجنوبية لتقوية العلاقات الشخصية بينهم .

٤- إعادة النظر في سلم الرواتب والترقيات وزيادتها إلى الحد الذي يناسب غلاء الأسعار في الوقت الحالي، وبما يشعر المعلم بالرضا حيال مهنة التعليم .

**ثانياً : توصيات للباحثين :**

١- نظراً لوجود فروق في درجة الرضا تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث فإن الباحث يرى ضرورة دراسة هذه الظاهرة والاستفادة منها في زيادة رضا المعلمين عن مهنة التعليم .

٢- تطبيق الدراسة على عينات أخرى من المعلمين لتحقيق صدق الدراسة من أجل تعميمها على كافة معلمي الرياضيات في المملكة، واستخدام مقياس دليل وصف المهنة (JDI) لقدرته على التمييز بين مسويات

الرضا على أبعاد مختلفة من المهنة.

٣- دراسة علاقة الرضا عن المهنة لدى المعلمين ببعض المتغيرات الأخرى مثل: مستوى الأداء، ونمط الإدارة، وحجم الصف، والعبء التدريسي، والمرحلة الدراسية وغيرها.

٤- دراسة مقارنة للرضا عن المهنة لدى معلمي الرياضيات، ومعلمي مواد دراسية أخرى.

٥- دراسة الرضا عن المهنة لدى المعلمين الجدد ومقارنته بالرضا عن المهنة من عام لآخر.

# المراجع العربية


أبو زينة، فريد. (١٩٩٠). الرياضيات مناهجها وأصول تدريسها. الطبعة الرابعة، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

أبو العسل، خليل. (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الاداريين العاملين في كليات المجتمع في مديريات التربية والتعليم في المملكة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

أبو هنطش، أحمد محمود. (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

أحمد، شكري سيد. (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية. ٨(٨) ، ٢٧٩-٣٢٥.

أقسام الاحصاء والتخطيط في مديريات التربية والتعليم في أقليم جنوب الأردن. (١٩٩٤) . الكراس الاحصائي السنوي للعام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤.

الأنصاري، سامية. (١٩٧٨). الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالمرحلة الثانوية بمحافظة الاسكندرية. صحيفة التربية، ٣(٢)، ١٥-٣٢.

الحايك، سامي. (١٩٨٣). تحليل اخطاء تلاميذ الصف السادس الابتدائي في الأردن في جمع وطرح الكسور العادية، والعلاقة بين اكتسابهم للغة الرياضية وتحصيلهم في جمع وطرح الكسور. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

حمدان، محمد زياد. (١٩٨٨). التدريس المعاصر تطوراته وأصوله وعناصره وطرقه. سلسلة التربية الجديدة. (سلسلة رقم ٤)، عمان : دار التربية الحديثة .

الدويري، نايف. (١٩٨٠). مدى اكتساب طلبة المرحلة الاعدادية في الأردن للمفاهيم والمهارات الاساسية في الرياضيات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الذوادي، هدى عبد الرحمن. (١٩٩١). استقصاء بعض العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي العلوم عن مهنة التعليم في دولة البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

ربابعة، محمد رجا. (١٩٩٣). تقييم معلمي ومعلمات المحافظات الجنوبية من الأردن لبرامج تدريبهم على تطبيق المناهج الجديدة. أبحاث اليرموك، ٩(٤)، ٣٩٥-٤٣٥ .

سليمان، عبد الحكيم عبد الله. (١٩٩١). تشخيص ضعف طلبة الصفوف من الثالث وحتى الخامس في مهارات الجمع والطرح في محافظة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن .

الشيخ، سليمان الخضري وسلامة، محمد أحمد. (١٩٨٢). الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٣٠ .

صالح، صالح موسى عبد الله. (١٩٩٣). العلاقة بين الممارسات الاشرافية الفعلية للمشرفين التربويين، والممارسات الاشرافية المفضلة لدى معلمي مديرية تربية عمان الكبرى الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

الطوباسي، عادل. (١٩٧٠). الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

ظاظا، عماد. (١٩٩٢). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

عباس، أحمد فاضل. (١٩٧٨). التطوير التنظيمي، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة، برامج القادة الاداريين، برنامج الادارة العليا، ط١، القاهرة.

عليمات، محمد. (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن. أبحاث اليرموك ، ١٠ (١)، ٤٨٣-٤٩٩.

العمري، خالد. (١٩٩١). الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمشرف، أبحاث اليرموك، ٧ (٤)، ١٤٥-١٧٣.

الفار، عبير وديع. (١٩٨٦). العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربيين في محافظة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

الفرحان، اسحق ولطفية، لطفي والخوالدة، محمد. (١٩٨٢). قياس مدى ارتباط المعلمين في الاردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك. دراسات، ٩ (٢)، ٢٩-٦٧.

القطب، هيفاء. (١٩٩٢). مدي ارتباط الرضا المهني للمرشد التربوي بسماته الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.

لبيب، رشدى. (١٩٨٥). معلم العلوم، مسؤولياته، أساليب عمله، اعداده، نموه العلمي والمهني، ط٣، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

لطفية، لطفي. (١٩٨٢). العلاقة بين مدى فهم معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية العليا للمفاهيم الرياضية الاساسية، ومدى فهم تلاميذهم لها. المجلة العربية للبحوث التربوية، ٤ (١)، ٤١-٦٤.

لطفية، لطفي. (١٩٨٤). العلاقة بين مدى فهم واكتساب معلمي الرياضيات في المرحلة الاعدادية للمفاهيم الاساسية في الرياضيات وخبراتهم التعليمية وبين مدى فهم واكتساب طلبتهم لتلك المفاهيم. المجلة العربية للبحوث التربوية، ٧ (١)، ٦٣-٨٧.

مديرية التدريب والتأهيل التربوي. (١٩٩٥). ملخصات بأعداد المعلمين الملتحقين ببرامج التأهيل التربوي. عمان: وزارة التربية والتعليم .

المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي. (١٩٩١). حول مستوى إداء الأردن في الدراسة الدولية للعلوم والرياضيات . سلسلة منشورات المركز، ٨ .

مصطفى، صلاح عبد الحميد. (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الاعدادية بالامارات العربية المتحدة. التربية الجديدة، ١٦ (٧)، ٥-٣١.

مقابلة، نصر. (١٩٨٨). العلاقة بين سلوك المعلم ودرجة تاثيره في التحصيل الاكاديمي للطالب. المجلة العربية للبحوث التربوية، ٨ (١)، ٧٨-١٠١.

ناصر، إبراهيم ومحمود، عطية. (١٩٨٤). مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الاردن. المجلة العربية للبحوث التربوية، ٤ (١)، ٦٥-٨١.

الهزايمة، أحمد تركي. (١٩٩٠). مدى رضا المعلمين عن الممارسات الاشرافية في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

وزارة التربية والتعليم. (١٩٨٨). المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، (عدد خاص )، رسالة المعلم ٢٩ (٣، ٤) .

وزارة التربية والتعليم. (١٩٩٤). قانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٤ قانون التربية والتعليم، رسالة المعلم (عدد خاص بندوة التطرير التربوي) ٣٥ (٢)، ١٦٣-١٨٨.

الياسين، فاطمة. (١٩٩٠). الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

# المراجع الاجنبية

Birmingham, J. (1984). Job satisfaction and burnout among Minnesota teacher. Dissertation Abstract International, 45 , 2316-A.

Bruhn, J. (1989). Job stress : An opportunity of professional growth. The Career Development Quarterly, 37 (4), 306-317.

Caldwell, D. & O'Reilly, C. (1982). Task perception and job satisfaction: Aquestion of causality. Journal of Applied psychology, 67 (3), 361-369.

Flippo, E. (1961). Principles of Management. (1st ed). New York: Mc Grow- Hill Book Company Inc .

Grunberg, M.(1984). Social Psychology and Organization Behaviour . (2nd ed). New York: John Willy and Sons .

Heneman, H. Schwab, D. & Fossas, J.A. (1980). Personal Human Resource Management. Illinoin: Richard Irwin, Inc.

Herzberg, F. (1962). The Motivation to Work. (2nd ed). New York : John Willy and Sons.

Langford, D.(1987). The relationship between stress and job satisfaction as perceived by seventh day Adventist Boarding Academy Teacher in The Southern and south Western Union. Dissertation Abstract International, 49 , 1928-A.

Lottinville, E. & Scherman, A. (1988). Job satisfaction of married, divorcee, single and working women in a medical settings. The Career Development Quarterly, 37 (2), 165-174.

Mark, D. & Dennes, C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teacher. The Journal of Educational Research, 78 (3), 178-185.

McDowel, Ed Oliver. (1992). Teacher empowerment, Loyalty to pricipal esprit, and student achievement. Dissertation Abstract International, 53 , 1752-A.

Shang, G. (1991). An analysis of job satisfaction variables among state institutional special education teacher. Dissertation Abstract International, 51, 3386-A.

Super, D.E..(1953). A theory of Vocational Development, The American Psychologist, 11 (7), 185-190.

## ملحق رقم (1)

# دليل وصف المهنة

جامعة مؤتة
كلية العلوم التربوية

**الأخ الزميل الفاضل(معلم مبحث الرياضيات).**
**الأخت الزميلة الفاضلة (معلمة مبحث الرياضيات).**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...وبعد،،

ولاشك في أنك تشاركني الرأي، بأن البحث العلمي يشكل ركيزة أساسية في تطوير أي نظام تعليمي.ولا شك أنك تشاركني-أيضاً-الرأي بأن توافر معلومات موضوعية ودقيقة تعكس الوضع الحقيقي للظاهرة موضوع الدراسة أمر حيوي ورئيسي يمكّن الباحث من التوصل إلى فهم ووصف وتفسير الظاهرة المدروسة، الأمر الذي يمكن أن يوفر قدراً مناسباً من التحكم والتنبؤ بهذه الظاهرة.

**الأخ الزميل الفاضل/الأخت الزميلة الفاضلة.**

بين يديك مقياس (دليل وصف المهنة) ويهدف إلى وصف المهنة من خلال اثنتين وسبعين عبارة تكون المقياس في مجمله، وفي الوقت نفسه تغطي خمسة أبعاد مهنية هي:

أولاً: بعد ممارسة المهنة.
ثانياً: بعد الإشراف المتوافر.
ثالثاً: بعد الراتب.
رابعاً: بعد فرص الترقية المتاحة.
خامساً: بعد زملاء العمل.

الرجاء أن تأخذ هذا المقياس مأخذ الجد، وأن تجيب عنه بدرجة عالية من الحرية والحرص والدقة والجدية والموضوعية وفقاً لطريقة الاجابة المحددة لكل الابعاد. إن إجابتك سوف تحاط بسرية تامة، وسوف لا تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط . ولضمان ذلك فأنت غير مطالب بكتابة اسمك في استمارة البيانات الديمغرافية المرفقة مع المقياس.

اشكر لك تعاونك وأتمنى لك التوفيق في مهنتك.
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الباحث
تيسير القيسي

# البيانات الديموغرافية

يرجى كتابة المعلومات المناسبة في المكان المخصص لذلك أو وضع إشارة (X) داخل القوس الناسب.

**المديرية:** ..........................................................................

**الجنس :-**

ذكـــر ( )

أنثـــى ( )

**سنوات الخبرة:-**

١ - ٥ ســنوات ( )

أكثر من ٥ سنوات ( )

**المؤهل العلمي والمسلكي:-**

- دبلوم كليات مجتمـــع ( )
- بكالـوريـــوس ( )
- بكالوريوس + دبلوم تربية ( )

## أولاً :- بعد ممارسة المهنة الحالية :

أمامك ثماني عشرة عبارة يمكن أن تصلح لوصف مهنتك الحالية. فكر ملياً في مهنتك الحالية وكيف تشعر بها في معظم الأحيان.

ضع في الفراغ الموجود بجوار كل عبارة علامة :

( √ ) إذا كنت ترى أن العبارة تصدق على مهنتك الحالية.

( × ) إذا كنت ترى أن العبارة لا تصدق على مهنتك الحالية.

( ؟ ) إذا كنت غير قادر على التحديد فيما إذا كانت العبارة تصدق أو لا تصدق على مهنتك الحالية.

١. (   ) إن مهنتي مهنة رائعة.
٢. (   ) تتسم مهنتي بالاعمال الروتينية.
٣. (   ) إنني أشعر بالرضا حيال مهنتي.
٤. (   ) إن مهنتي مهنة مملة.
٥. (   ) إن مهنتي مهنة جيدة.
٦. (   ) إن مهنتي مهنة تتطلب الابداع.
٧. (   ) إن مهنتي تلاقى بالاحترام من الناس.
٨. (   ) إن مهنتي تتطلب كثيراً من المسؤوليات المثيرة للقلق.
٩. (   ) إن مهنتي تبعث لدي شعوراً بالسرور.
١٠. (   ) إن مهنتي مهنة مفيدة.
١١. (   ) إن مهنتي مهنة متعبة.
١٢. (   ) إن القيام بمهام مهنتي أمر يثير لدي الشعور بالارتياح.
١٣. (   ) إن مهنتي تثير لدي الرغبة في تحدي الصعاب لتحقيق أفضل النتائج.
١٤. (   ) إن متطلبات مهنتي تجلعني دائم الإنشغال .
١٥. (   ) إن مهنتي تثير لدي شعوراً بالاحباط.
١٦. (   ) إن مهنتي مهنة تتسم بالبساطة .
١٧. (   ) إن متطلبات مهنتي متطلبات لا تنتهي .
١٨. (   ) إن القيام بمهام مهنتي يوفر لدي شعوراً بالانجاز .

## ثانياً : بعد الإشراف :

أمامك ثماني عشرة عبارة يمكن أن تصلح لوصف عملية الإشراف التي تتلقاها خلال قيامك بمهام مهنتك الحالية. كذلك تصلح هذه العبارات لوصف سلوك المشرفين التربويين الذين يشرفون عليك خلال قيامهم بعملية الإشراف .

فكر ملياً في عملية الإشراف التي تتلقاها وفي سلوك المشرفين التربويين أثناء قيامهم بعملية الإشراف ، وإلى أي مدى تصلح كل عبارة من هذه العبارات لوصف هذه العملية أو هذا السلوك .

ضع في الفراغ الموجود بجوار كل عبارة علامة :

( √ ) إذا كنت ترى أن العبارة تصدق على عملية الإشراف أو سلوك المشرفين.

( × ) إذا كنت ترى أن العبارة لا تصدق على عملية الإشراف أو سلوك المشرفين.

( ؟ ) إذا كنت غير قادر على التحديد فيما إذا كانت العبارة تصدق أو لا تصدق على عملية الإشراف أو سلوك المشرفين.

١. ( ) يستفتيني المشرف التربوي الذي يشرف علي عن آرائي المهنية الخاصة بمهنتي .

٢. ( ) إنه من الصعب ارضاء المشرف التربوي الذي يشرف علي .

٣. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي يمارس عمله معي بشكل غير لائق.

٤. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي يمتدح الأعمال الجيدة التي أقوم بها.

٥. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي إنسان يتسم باللباقة .

٦. ( ) يتسم المشرف التربوي الذي يشرف علي بأنه إنسان ذو تأثير ونفوذ .

٧. ( ) إن المعلومات المهنية لدى المشرف التربوي الذي يشرف علي معلومات حديثة .

٨. ( ) إن الاشراف الذي اتلقاه من المشرف التربوي الذي يشرف علي إشراف غير كاف .

٩. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي إنسان عصبي المزاج .

١٠. ( ) غالباً ما يخبرني المشرف التربوي الذي يشرف علي بنوعية ادائي وبمستواي المهني.

١١. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي شخص مزاجي .

١٢. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي إنسان شديد التمسك بآرائه .

١٣. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي إنسان يعرف عمله جيداً .

١٤. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي شخص يسئ معاملة الآخرين.

١٥. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي إنسان ذكي .

١٦. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي يثق بي فإنه يتيح لي درجة من الحرية في القيام بمهام مهنتي .

١٧. ( ) إن المشرف التربوي الذي يشرف علي يقوم بمهام عمله ببطء .

١٨. ( ) عند الحاجة أجد من السهل الاتصال بالمشرف التربوي الذي يشرف علي.

## ثالثاً : بعد الراتب :

أمامك تسع عبارات يمكن أن تصلح لوصف الراتب الذي تتقاضاه نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

فكر ملياً في راتبك الحالي، وإلى أي مدى تصلح كل عبارة من هذه العبارات لوصف هذا الراتب .

ضع في الفراغ الموجود بجوار كل عبارة علامة :

( √ ) إذا كنت ترى أن العبارة تصدق على الراتب الذي تتقاضاه نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

( × ) إذا كنت ترى أن العبارة لا تصدق على الراتب الذي تتقاضاه نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

( ؟ ) إذا كنت غير قادر على التحديد فيما إذا كانت العبارة تصدق أو لا تصدق على الراتب الذي تتقاضاه نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

١. ( ) إن راتبي يكفيني لتغطية نفقاتي العادية.
٢. ( ) إنني استفيد من نظام الحوافز المالية بالإضافة إلى راتبي .
٣. ( ) يكفيني راتبي بالكاد .
٤. ( ) إن راتبي قليل .
٥. ( ) إن راتبي يكفيني لتغطية الكماليات أيضاً .
٦. ( ) إن راتبي غير مضمون.
٧. ( ) إنني اتقاضى راتباً أقل مما استحق .
٨. ( ) إنني اتقاضى راتباً كبيراً .
٩. ( ) إنني اتقاضى راتباً ضئيلاً .

## رابعاً : بعد فرص الترقية المتاحة :

أمامك تسع عبارات يمكن أن تصلح لوصف فرص الترقية المتاحة لك نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

فكر ملياً في فرص الترقية المتاحة لك، وإلى أي مدى تصلح كل عبارة من هذه العبارات لوصف هذه الفرص .

ضع في الفراغ الموجود بجوار كل عبارة علامة :

( √ ) إذا كنت ترى أن العبارة تصدق على فرص الترقية المتاحة لك نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

( × ) إذا كنت ترى أن العبارة لا تصدق على فرص الترقية المتاحة لك نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

( ؟ ) إذا كنت غير قادر على التحديد فيما إذا كانت العبارة تصدق أو لا تصدق على فرص الترقية المتاحة لك نظير قيامك بمهام مهنتك الحالية.

١. (  ) إن فرص الترقية في مهنتي فرص جيدة .
٢. (  ) إن فرص الترقية في مهنتي محدودة إلى حد ما .
٣. (  ) تعتمد الترقية في مهنتي على المقدرة.
٤. (  ) ليس هناك فرص للترقية في مهنتي .
٥. (  ) إن أمامي فرص جيدة للترقية في مهنتي .
٦. (  ) إن أسلوب الترقية في مهنتي أسلوب غير عادل .
٧. (  ) إن أسلوب الترقية في مهنتي يتسم بعدم التكرار.
٨. (  ) إن أسلوب الترقية في مهنتي يتسم بالرتابة .
٩. (  ) إن فرص الترقية في مهنتي فرص مقبولة .

## خامساً : بعد زملاء العمل :

أمامك ثماني عشرة عبارة، يمكن أن تصلح لوصف زملاء العمل في مهنتك الحالية من إداريين ومدرسين وغيرهم من الزملاء داخل اطار المدرسة كذلك تصلح هذه العبارات لوصف زملاء العمل خارج إطار المدرسة أولئك الذين تربطك بهم علاقة مرتبطة بعملك .

فكر ملياً في غالبية زملاء العمل داخل وخارج اطار المدرسة، وإلى أي مدى تصلح كل عبارة من هذه العبارات لوصف هؤلاء لزملاء .

ضع في الفراغ الموجود بجوار كل عبارة علامة :

( √ ) إذا كنت ترى أن العبارة تصدق على زملا العمل داخل اطار المدرسة وخارجه .

( × ) إذا كنت ترى أن العبارة لا تصدق على زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه .

( ؟ ) إذا كنت غير قادر على التحديد فيما إذا كانت العبارة تصدق أو لا تصدق على زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه .

١. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يثيرون الحماس.
٢. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يثيرون الملل .
٣. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يؤدون واجباتهم ببطء.
٤. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس طموحون .
٥. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس غير أذكياء .
٦. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يتحملون المسؤولية.
٧. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يؤدون واجبهم بسرعة.
٨. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس أذكياء .
٩. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس من السهل عليهم اكتساب عداوة الآخرين .
١٠. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس كثيرو الثرثرة.
١١. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس بارعون .
١٢. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس كسالى في تأدية واجبهم .
١٣. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس لا يدخلون السرور إلى النفس .
١٤. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس لا يحترمون خصوصيات الآخرين .
١٥. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس يتسمون بالنشاط والحيوية.
١٦. ( ) إن اهتمامات زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه اهتمامات ضيقة .
١٧. ( ) إن زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه أناس أوفياء .
١٨. ( ) إن من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل داخل اطار المدرسة وخارجه .